



Верховний
Суд

ОГЛЯД
судової практики
Верховного Суду у справах
щодо державної служби
(проходження державної служби)

Рішення, внесені до ЄДРСР,
за період з 2019 року по березень 2026 року

ЗМІСТ

| | |
|--|----|
| I. СЛУЖБОВА КАР'ЄРА | 4 |
| 1.1. РАНГИ ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ | 4 |
| 1.1.1. Про порядок присвоєння вищих рангів державного службовця в межах категорії «В» у разі зміни правового регулювання | 4 |
| 1.1.2. Про право посадової особи органів місцевого самоврядування на присвоєння їй рангу, який вона мала відповідно до Закону України «Про державну службу»..... | 5 |
| 1.2. ПЕРЕВЕДЕННЯ ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ..... | 6 |
| 1.2.1. Про умови переведення державного службовця на іншу посаду..... | 6 |
| 1.3. ВИЗНАЧЕННЯ ЗАВДАНЬ І КЛЮЧОВИХ ПОКАЗНИКІВ ТА ОЦІНЮВАННЯ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ | 7 |
| 1.3.1. Про обов'язковість доведення до відома державного службовця його завдань та ключових показників..... | 7 |
| 1.3.2. Про обґрунтованість як обов'язковий критерій висновку, що містить негативну оцінку за результатами оцінювання службової діяльності | 8 |
| 1.3.3. Про період тимчасової непрацездатності особи як чинник оцінювання результатів службової діяльності державного службовця..... | 10 |
| 1.3.4. Про право особи оскаржити висновок, що містить негативну оцінку за результатами оцінювання службової діяльності державного службовця, незалежно від перебування особи на державній службі станом на час звернення до суду | 11 |
| 1.4. СТАЖ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ..... | 12 |
| 1.4.1. Про підстави зарахування періодів наукової роботи до стажу державної служби..... | 12 |
| II. ОПЛАТА ПРАЦІ (ЗАОХОЧЕННЯ, ВІДШКОДУВАННЯ ВИТРАТ)..... | 13 |
| 2.1. Про надбавку за доступ до державної таємниці..... | 13 |
| 2.2. Про дискрецію керівника органу щодо встановлення державному службовцю премії..... | 14 |
| 2.3. Про розмежування повноважень суду та державного органу щодо вирішення питання про преміювання державних службовців..... | 15 |
| 2.4. Про порядок призначення надбавки за інтенсивність праці керівнику освіти області..... | 16 |

| | |
|---|----|
| 2.5. Про нормативне регулювання оплати праці державного службовця в період його перебування у простої..... | 17 |
| 2.6. Про умови виплати грошової компенсації державному службовцю за понаднормову роботу | 18 |
| 2.7. Про відшкодування державному службовцю витрат, понесених ним у службовому відрядженні | 20 |
| 2.8. Про виплату грошової допомоги при наданні щорічної основної оплачуваної відпустки..... | 21 |
| 2.9. Про відсутність обов'язку роботодавця виплачувати заробітну плату в період відсторонення працівника від виконання посадових обов'язків на час розгляду дисциплінарного провадження | 22 |
| III. ДИСЦИПЛІНАРНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ | 23 |
| 3.1. Про склад дисциплінарного проступку..... | 23 |
| 3.2. Про догану як вид дисциплінарного стягнення та умови його застосування . | 24 |
| 3.3. Про відсутність підстав застосування дисциплінарного стягнення до державного службовця за прогул у разі переміщення його робочого місця до іншого населеного пункту без його згоди | 25 |
| 3.4. Про виїзд державного службовця за межі України під час служби без наказу про відрядження як підставу притягнення його до дисциплінарної відповідальності..... | 27 |
| 3.5. Про межі контрольних повноважень керівника державного органу за дотриманням підпорядкованими службовцями вимог законодавства | 28 |
| 3.6. Про обов'язок державного службовця дотримуватися під час службової діяльності вимог Конституції, законів України та моральних принципів | 29 |
| IV. РОБОЧИЙ ЧАС І ЧАС ВІДПОЧИНКУ ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ | 30 |
| 4.1. Про право державного службовця на щорічну відпустку згідно з графіком відпусток, затвердженим на відповідний рік | 30 |
| 4.2. Про перенесення щорічної відпустки державного службовця або її продовження . | 31 |
| 4.3. Про обов'язок роботодавця надати невикористану щорічну відпустку за бажанням державного службовця перед звільненням у зв'язку з реорганізацією та скороченням штату | 32 |
| 4.4. Про підстави для надання відпустки без збереження заробітної плати під час дії воєнного стану | 33 |

I. СЛУЖБОВА КАР'ЄРА

1.1. РАНГИ ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ

1.1.1. Про порядок присвоєння вищих рангів державного службовця в межах категорії «В» у разі зміни правового регулювання

Позивачка звернувся до суду з позовом до Пологівського об'єднаного управління Пенсійного фонду України в Запорізькій області, в якому просила визнати протиправним наказ про присвоєння рангів державних службовців в частині присвоєння їй 9 рангу державного службовця категорії «В» та зобов'язати відповідача присвоїти позивачці 6 ранг державного службовця категорії «В», здійснити перерахунок та виплату різниці у надбавці до посадового окладу. Позивачка вказувала, що у разі переходу державного службовця з посади вищої категорії на посаду нижчої категорії за ним зберігається раніше присвоєний йому ранг. Однак Закон України від 10 грудня 2015 року № 889-VIII «Про державну службу», який був застосований відповідачем після переведення позивачки і присвоєння їй рангу державного службовця, передбачав тільки 9 рангів державної служби. Таким чином, при переведенні їй повинні були присвоїти найвищий в категорії «В» 6 ранг зважаючи на те, що на державній службі вона пропрацювала майже 30 років.

Судами попередніх інстанцій у задоволенні позову відмовлено. Суди виходили з того, що на момент набуття чинності Законом України від 10 грудня 2015 року № 889-VIII «Про державну службу», який набрав чинності 01 травня 2016 року позивачка працювала на посаді державного службовця категорії «В», яка передбачала присвоєння одного з таких рангів 6, 7, 8, 9, а отже відповідачем цілком обґрунтовано присвоєно позивачці 9 ранг державного службовця.

Верховний Суд залишив касаційну скаргу без задоволення, рішення судів – без змін.

Закон України від 10 грудня 2015 року № 889-VIII «Про державну службу», який діяв і застосовувався щодо позивачки, передбачає такі підстави присвоєння відповідного рангу державного службовця як: первинне присвоєння, дострокове присвоєння та чергове присвоєння. До позивачки було застосовано первинне присвоєння рангу у зв'язку із введенням в дію Закону № 889-VIII, яким було встановлено нове і відмінне від попереднього закону правове регулювання цього питання, відповідно підстав для застосування дострокового чи чергового присвоєння рангу державного службовця щодо позивачки не було.

Закон № 889-VIII не передбачає можливості присвоєння вищих рангів державного службовця в межах категорії «В» з врахуванням загального

стажу знаходження на державній службі, а пов'язує таку можливість зі спливом трьохрічного строку з часу присвоєння попереднього рангу.

Детальніше з текстом постанови КАС ВС від 13 вересня 2019 року у справі № 808/402/17 можна ознайомитися за посиланням – <https://reyestr.court.gov.ua/Review/84229551>

1.1.2. Про право посадової особи органів місцевого самоврядування на присвоєння їй рангу, який вона мала відповідно до Закону України «Про державну службу»

Позивачка звернувся до суду з позовом до Бориславського міського голови, в якому просила визнати протиправною бездіяльність щодо неприсвоєння їй, начальнику управління комунальної власності, земельних відносин та архітектури Бориславської міської ради, 6 рангу посадової особи місцевого самоврядування.

В обґрунтування позовних вимог позивачка зазначала, що розпорядженням міського голови її призначено на посаду начальника управління комунальної власності, земельних відносин та архітектури Бориславської міської ради в порядку переведення з Головного територіального управління юстиції у Львівській області та присвоєно 9 ранг посадової особи місцевого самоврядування в межах 5 категорії класифікації посад. Позивачка звернулася до Бориславського міського голови із вимогою про внесення змін до розпорядженням в частині присвоєння їй 9 рангу посадової особи місцевого самоврядування, оскільки під час проходження державної служби в органах юстиції їй було присвоєно 6 ранг державного службовця в межах категорії «Б» посад державної служби. Позивачці відмовили у зв'язку із тим, що чинним законодавством не передбачено при переході особи з посади державного службовця на посаду в орган місцевого самоврядування присвоєння їй рангу посадової особи місцевого самоврядування на рівні присвоєного їй рангу державного службовця.

Суди попередніх інстанцій позов задовольнили. Відповідач вказував, що чинним законодавством не передбачено, що при переході особи з посади державного службовця на посаду в органах місцевого самоврядування присвоєння їй рангу посадової особи місцевого самоврядування на рівні присвоєного їй рангу державного службовця. Верховний Суд залишив касаційну скаргу без задоволення, а оскаржувані судові рішення – без змін.

Оскільки частиною другою статті 39 Закону України 10 грудня 2015 року № 889-VIII «Про державну службу» та пунктом 3 Порядку присвоєння рангів державних службовців, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 20 квітня 2016 року №306, передбачено право посадової особи органу місцевого самоврядування при призначенні її на посаду державного службовця на присвоєння їй такого рангу державного службовця, який вона мала відповідно до Закону України

«Про службу в органах місцевого самоврядування» не зважаючи на те, що за цією посадою державного службовця може бути присвоєно нижчий ранг. Присвоєння особі при її прийнятті на посаду в органі місцевого самоврядування нижчого рангу, ніж вона мала відповідно до Закону України «Про державну службу» є дискримінаційним.

Детальніше з текстом постанови КАС ВС від 23 червня 2022 року у справі № 380/1721/20 можна ознайомитися за посиланням – <https://reyestr.court.gov.ua/Review/104904557>

1.2. ПЕРЕВЕДЕННЯ ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ

1.2.1. Про умови переведення державного службовця на іншу посаду

Позивач звернулася до суду з позовом до Державної екологічної інспекції України в якому просив суд визнати протиправним та скасувати наказ про переведення на іншу посаду. Позивач зазначив, що подав заяву про переведення на іншу посаду, проте його заяву не було розглянуто, та не надано для ознайомлення наказ про переведення. Як наслідок, позивач продовжив виконувати свої посадові обов'язки. При цьому, згодом позивач подав заяву про відкликання раніше поданої заяви про його переведення. Незважаючи на це було підписано наказ про переведення позивача, за змістом якого, позивача переведено на іншу посаду, на підставі поданої ним заяви про переведення. Позивач вказував, що подання заяви про відкликання свідчить про відсутність у нього згоди на переведення, а тому відповідач порушив приписи статті 41 Закону України від 10 грудня 2015 року № 889-VIII «Про державну службу» та статті 32 Кодексу законів про працю України. Суди попередніх інстанцій у задоволенні позову відмовили. Скаржник вказував, що спірним наказом він переведений на іншу посаду за відсутності згоди на це, тобто примусово.

Верховний Суд задовольнив касаційну скаргу, оскаржувані судові рішення скасував та ухвалив нове, яким позов задовольнив.

Переведення державного службовця на іншу посаду, зокрема рівнозначну або нижчу вакантну посаду в тому самому державному органі, у тому числі в іншій місцевості, можливе виключно за згодою державного службовця на таке переведення.

Рішення про переведення державного службовця з урахуванням його професійної підготовки та професійної компетентності без обов'язкового проведення конкурсу керівник державної служби може прийняти лише за умови наявності згоди державного службовця.

Законодавством не встановлено відповідного порядку надання згоди державним службовцем на переведення, зокрема не визначено в письмовій чи усній формі повинна надаватися така згода.

Разом з тим, з огляду на загальні правила застосування законодавства у сфері державної служби, надання державним службовцем згоди на переведення з метою уникнення подальших суперечок з питань проходження державної служби повинно здійснюватися в письмовій формі. Тобто згода державного службовця повинна викладатися у відповідній письмовій заяві, зміст якої має беззаперечно свідчити про волевиявлення державного службовця щодо переведення на іншу посаду.

Водночас частину другу статті 41 Закону України від 10 грудня 2015 року № 889-VIII «Про державну службу» необхідно тлумачити у системному зв'язку із частиною п'ятою цієї статті, яка містить застереження, що переведення державного службовця не повинно бути прихованим покаранням.

Тобто, передбачене законодавцем обов'язкове надання згоди на переведення за своєю правовою природою є засобом правового захисту державних службовців від переведення як прихованого покарання.

Відтак, розглядаючи позовні вимоги щодо оскарження наказів про переведення позивача на іншу посаду на підставі пункту 1 частини першої статті 41 Закону України від 10 грудня 2015 року № 889-VIII «Про державну службу», суди повинні з'ясувати:

- 1) чи дійсно існувала заява - згода державного службовця на переведення;
- 2) чи було волевиявлення державного службовця на переведення саме в момент видачі наказу про переведення;
- 3) чи не заявляв державний службовець про відкликання (анулювання) попередньої згоди на переведення до моменту реалізації керівником державної служби рішення про переведення державного службовця шляхом винесення відповідного наказу.

Детальніше з текстом постанови КАС ВС від 08 липня 2021 року у справі № 560/1964/20 можна ознайомитися за посиланням – <https://reyestr.court.gov.ua/Review/98187666>

1.3. ВИЗНАЧЕННЯ ЗАВДАНЬ І КЛЮЧОВИХ ПОКАЗНИКІВ ТА ОЦІНЮВАННЯ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

1.3.1. Про обов'язковість доведення до відома державного службовця його завдань та ключових показників

Позивачка звернулася до суду з позовом до Управління Держпраці в Івано-Франківській області, Державної служби України з питань праці про визнання протиправним та скасування наказу щодо результатів оцінювання службової діяльності державного

службовця, стягнення моральної шкоди. Позивачка зазначала, що начальником управління Держпраці в Івано-Франківській області з порушенням законодавства, без покладення на неї прав і обов'язків посадовою інструкцією, не маючи повноважень, без узгодження, складено для неї Завдання і ключові показники результативності, ефективності та якості службової діяльності державного службовця, який займає посаду державної служби категорії Б або В, на 2020 рік, які не можливо було виконати з точки зору наявності необхідної компетенції та ресурсів (часових, фінансових, людських, інформаційних тощо) та з урахуванням епідеміологічної ситуації, яка склалася у 2020 році в Івано-Франківській області. Вказує, що не зважаючи на її неодноразові звернення, такі завдання не були переглянуті та змінені відповідно до її посадових обов'язків. Суд першої інстанції позов задовольнив частково. Апеляційний суд скасував рішення суду першої інстанції та ухвалив нове, яким у позові відмовив.

Верховний Суд касаційну скаргу задовольнив частково, скасував рішення суду апеляційної інстанції та направив справу на новий розгляд.

Завдання та ключові показники перед їх визначенням підлягають обов'язковому обговоренню з державним службовцем та у разі, відсутності такого державного службовця у зв'язку, зокрема, з його тимчасовою непрацездатністю, такі завдання та ключові показники визначаються протягом п'яти робочих днів після виходу його на роботу.

Позивачка вказувала як в суді першої, так і в суді апеляційної інстанції про незатвердження її посадової інструкції керівником державної служби, та про невідповідність форми Завдань та ключових показників на 2020 рік, однак суд апеляційної інстанції залишив поза увагою ці доводи.

Детальніше з текстом постанови КАС ВС від 10 лютого 2022 року у справі № 300/3634/20 можна ознайомитися за посиланням – <https://reyestr.court.gov.ua/Review/103132063>

1.3.2. Про обґрунтованість як обов'язковий критерій висновку, що містить негативну оцінку за результатами оцінювання службової діяльності

Позивач звернувся до суду з позовом до Державної служби України з питань праці, Управління Держпраці у Чернівецькій області про визнання протиправними та скасування рішень. В обґрунтування позовних вимог позивач зазначив, що оцінювання його службової діяльності відповідачем здійснено всупереч дійсним результатам його роботи, без дотримання принципів об'єктивності, достовірності, доступності та прозорості, взаємодії та поваги до гідності державного службовця. Суд першої інстанції позов задовольнив. Суд першої інстанції виходив з того, що оцінка, виставлена за результатами оцінювання діяльності державного службовця, повинна бути обґрунтована у відповідному висновку щодо результатів

оцінювання окремого державного службовця. При цьому, дослідивши висновок щодо оцінювання результатів службової діяльності керівників територіальних органів Держпраці, які займають посади державної служби категорії «Б» у 2021 році, в тому числі позивача, суд дійшов висновку, що він не містить обґрунтувань фактичної роботи, недоліків та зауважень безпосередньо щодо позивача, які можливо перевірити та оцінити під час розгляду справи по суті. Суд апеляційної інстанції ухвалив нове рішення, яким у задоволенні позову відмовив. Суд апеляційної інстанції вказав, що суд не може втручатися у дискреційні повноваження відповідача в частині надання оцінки виставлених суб'єктом оцінювання балів та перебирати на себе дискреційні повноваження суб'єкта оцінювання щодо застосування критеріїв виставлення балів та обґрунтування виставленої оцінки, оскільки судом надається виключно юридична оцінка відповідності проведеної процедури оцінювання та її результатів. Верховний Суд касаційну скаргу задовольнив, скасував рішення апеляційного суду та залишив в силі рішення суду першої інстанції.

Висновок, що містить негативну оцінку за результатами оцінювання службової діяльності, може бути оскаржений державним службовцем.

Отже, предметом оскарження в судовому порядку може бути саме висновок, що містить негативну оцінку за результатами оцінювання службової діяльності державного службовця.

Допущення учасниками процедури оцінювання порушень, які можуть полягати у застосуванні формального підходу до визначення завдань, порушенні встановлених термінів проведення оцінювання, неналежному заповненні форм, виставлені балів та оцінок, що не відповідають встановленим критеріям, та затвердженні висновку який містить таку оцінку, є підставою для скасування висновку щодо результатів службової діяльності державного службовця у встановленому порядку.

Ураховуючи викладене та не заперечуючи наявність у безпосереднього керівника дискреційних повноважень щодо оцінювання результатів службової діяльності державних службовців, які займають посади державної служби категорій «Б» і «В», зокрема позивача, слід зазначити, що така дискреція не може бути свавільною, а повинна ґрунтуватися на приписах закону.

Належна обґрунтованість оцінки, виставленої державному службовцю, (як форма зовнішнього вираження дискреційних повноважень) дає можливість перевірити, як саме (за якими ознаками) відбувалося оцінювання державного службовця і чи була дотримана процедура такого оцінювання.

Детальніше з текстом постанови КАС ВС від 04 квітня 2023 року № 600/102/22-а можна ознайомитися за посиланням – <https://reyestr.court.gov.ua/Review/110064632>

1.3.3. Про період тимчасової непрацездатності особи як чинник оцінювання результатів службової діяльності державного службовця

Позивачка звернулася до суду з позовом до Головного управління Державної податкової служби у Волинській області у Волинській області, в якому просила визнати протиправним та скасувати висновок щодо оцінювання результатів службової діяльності державних службовців, які займають посади державної служби категорії «Б» і «В» у 2022 році в частині оцінювання її службової діяльності на посаді начальника управління податкового аудиту ГУ ДПС у Волинській області. Позивачка зазначила, що з урахуванням часу тимчасової непрацездатності пропрацювала на посаді начальника управління податкового аудиту менше одного місяця, тому визначення результатів щодо неї не мало проводитися. Суди попередніх інстанцій у задоволенні позову відмовили. Суди попередніх інстанцій дійшли висновку, що відповідач належно обґрунтував виставлені позивачці бали, конкретизував підстави кожної оцінки, навів мотиви того, які саме завдання не виконано, в чому полягало невиконання, неналежне виконання, неповне виконання, неякісне виконання.

Верховний Суд касаційну скаргу задовольнив, оскаржувані судові рішення скасував, направив справу на новий розгляд до суду першої інстанції.

Верховний Суд не може визнати обґрунтованими доводи скаржниці про неможливість врахування у зазначений тримісячний строк періоду тимчасової непрацездатності позивачки та потребу обрахування цього строку керуючись саме часом реального виконання трудової функції, оскільки зміст пункту 14 Порядку проведення оцінювання результатів службової діяльності державних службовців, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 23 серпня 2017 року №640, як окремо так і у системному зв'язку з іншими положеннями цього Порядку (у редакції на момент виникнення спірних правовідносин), не містять таких правил та не дають підстав тлумачити їх саме у такий спосіб.

За загальним правилом, у випадку перебування працівника у відпустці чи стані тимчасової непрацездатності за ним зберігається посада, заробітна плата та інші гарантії, тому (аналогічно з правилами визначення стажу роботи), самі собою ці обставини не є тим чинником, що взагалі унеможлиблює оцінку ефективності виконаної працівником роботи протягом звітного періоду та затвердження такої оцінки у розумінні пункту 14 Порядку №640.

Детальніше з текстом постанови КАС ВС від 20 березня 2024 року у справі № 140/2857/23 можна ознайомитися за посиланням – <https://reyestr.court.gov.ua/Review/117799557>

1.3.4. Про право особи оскаржити висновок, що містить негативну оцінку за результатами оцінювання службової діяльності державного службовця, незалежно від перебування особи на державній службі станом на час звернення до суду

Позивач звернувся до суду з позовом до Державної судової адміністрації України про визнання протиправним та скасування висновку щодо результатів оцінювання службової діяльності державного службовця. Позивач зазначав, що оцінювання проведено з порушенням принципів об'єктивності, достовірності, доступності та прозорості, взаємодії та поваги до гідності державного службовця, а тому спірний висновок підлягає скасуванню. Суди попередніх інстанцій у задоволенні позову відмовили. Позивач у касаційній скарзі зазначив, що судами попередніх інстанцій порушено принцип доступу до правосуддя, оскільки встановивши факт незаконності спірного висновку про результати службового оцінювання, суди дійшли висновку про неможливість його скасування у зв'язку зі звільненням позивача з державної служби. Тобто, позбавили позивача можливості відновити право, що прямо передбачено частиною сьомою статті 44 Закону України від 10 грудня 2015 року № 889-VIII «Про державну службу».

Верховний Суд задовольнив касаційну скаргу, скасував рішення судів попередніх інстанцій та ухвалив нове, яким позов задовольнив.

Питання, яке вирішується у цьому касаційному провадженні, стосується висновків судів попередніх інстанцій в частині, де вони вказали, що спірний висновок щодо результатів оцінювання службової діяльності державного службовця – позивача, з огляду на припинення проходження позивачем державної служби з 08 серпня 2019 року, не впливає на його права, обов'язки або на його охоронюваний інтерес, у зв'язку з чим відмовили у задоволенні позовної заяви.

При цьому, законодавцем право на оскарження рішень, дії чи бездіяльність державних органів та їх посадових осіб, зокрема і висновку про результати оцінювання службової діяльності державних службовців як акту індивідуальної дії, не поставлено у пряму залежність від перебування особи на державній службі станом на час звернення до суду.

Суди попередніх інстанцій не врахували той факт, що позивач, оскаржуючи спірний висновок у цій справі, мав намір повернутися на державну службу та оскаржував акти індивідуальної дії про своє звільнення у судовому порядку.

Детальніше з текстом постанови КАС ВС від 31 травня 2021 року у справі № 200/10127/19-а можна ознайомитися за посиланням – <https://reyestr.court.gov.ua/Review/97357065>

1.4. СТАЖ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ

1.4.1. Про підстави зарахування періодів наукової роботи до стажу державної служби

Позивачка звернулася до суду з позовом до Апарату Верховної Ради України про визнання протиправними дій щодо невключення до стажу державної служби періодів навчання в аспірантурі Київського національного університету імені Тараса Шевченка та роботи на посаді асистента кафедри правосуддя КНУ імені Тараса Шевченка, скасування розпоряджень в частині занижених надбавок за вислугу років, зобов'язання врахувати стаж 6 років 11 місяців 10 днів, здійснити перерахунок заробітної плати та середній заробіток за затримку розрахунку. Позивачка вказувала, що ці періоди є науковим стажем, який до 11 жовтня 2017 року зараховувався до стажу держслужби, а їх невключення призвело до занижених надбавок і неправильного розрахунку при звільненні. Суд першої інстанції позов задовольнив частково: визнав протиправними дії щодо невключення спірних періодів, зобов'язав врахувати стаж 6 років 11 місяців 10 днів, внести зміни до розпоряджень, та здійснити перерахунок заробітної плати. Суд апеляційної інстанції скасував рішення суду першої інстанції в частині стягнення середнього заробітку, в решті залишив рішення суду першої інстанції без змін. У касаційній скарзі відповідач вказував, що суди застосували стару редакцію 37 Закону України від 26 листопада 2015 року № 848-VIII «Про наукову і науково-технічну діяльність», яка вже не діяла, порушивши принцип незворотності дії закону в часі. Верховний Суд касаційну скаргу задовольнив частково, оскаржувані судові рішення скасував, справу направив на новий розгляд до суду першої інстанції.

Для зарахування періодів наукової роботи до стажу державної служби особа повинна була обіймати посаду, яка належить до посад державного службовця, а своє право на таке зарахування вона мала реалізувати до 11 жовтня 2017 року – дати, коли статтю було викладено у новій редакції, якою вже не передбачено зарахування наукового стажу до стажу державної служби.

Норми, які регулюють зарахування попереднього наукового стажу до стажу державної служби для осіб, які займають посади державних службовців, були чітко врегульовані на законодавчому рівні та не містили винятків щодо осіб, які мали право реалізувати це до 11 жовтня 2017 року. Суди попередніх інстанцій дійшли передчасного висновку про наявність правових підстав для задоволення позовних вимог та включення наукового стажу (навчання в аспірантурі та робота асистентом кафедри) до стажу державної служби.

Суди ухвалили рішення без дослідження ключового питання, а саме: чи була позивачка державним службовцем та, чи займала посади державної служби саме на момент дії попередньої редакції статті 37 Закону від 26 листопада 2015 року № 848-VIII «Про наукову і науково-технічну діяльність». Лише за цієї умови вона могла претендувати на зарахування стажу наукової діяльності для цілей держслужби. Суди повинні оцінити це питання з урахуванням змісту чинної на той час норми, а не виходячи з положень, які втратили чинність до моменту звернення до суду.

Детальніше з текстом постанови КАС ВС від 22 травня 2025 року у справі № 640/12281/22 можна ознайомитися за посиланням – <https://reyestr.court.gov.ua/Review/127557755>

II. ОПЛАТА ПРАЦІ (ЗАОХОЧЕННЯ, ВІДШКОДУВАННЯ ВИТРАТ)

2.1. Про надбавку за доступ до державної таємниці

Позивач звернувся до суду з позовом до Харківської обласної прокуратури про визнання дій протиправними та зобов'язання вчинити певні дії. Позивач зазначав, що під час роботи в органах прокуратури він мав допуск та доступ до державної таємниці і постійно працював із відомостями, що становлять державну таємницю та мають ступінь секретності, однак певний період часу надбавка за роботу в умовах режимних обмежень не встановлювалася та не виплачувалась. Суд першої інстанції у задоволенні позову відмовив. Апеляційний суд скасував рішення суду першої інстанції та ухвалив нове, яким позов задовольнив частково. Суд апеляційної інстанції виходив з того, що якщо обсяг функціональних обов'язків за певною посадою, зокрема в державному органі, передбачає, що під час їх виконання в особи виникне чи може виникнути необхідність доступу до державної таємниці (як-от ознайомлення з документами та/чи іншими матеріальними носіями інформації, засекреченими у встановленому законодавством порядку), така особа з огляду на таку службову необхідність повинна отримати у встановленому порядку допуск до державної таємниці відповідної форми

Верховний Суд касаційну скаргу залишив без задоволення, а рішення суду апеляційної інстанції – без змін.

Для вирішення питання про те, чи умови праці особи передбачають роботу з відомостями та їх носіями, які становлять державну таємницю, необхідно насамперед з'ясувати обсяг функціональних обов'язків цієї особи за посадою та умови (вимоги, критерії), яким повинна відповідати особа для того, щоб бути призначеною на цю посаду та/або виконувати роботу/завдання, пов'язані з доступом до документів, інших матеріальних

носії інформації, що становить державну таємницю. Це можна встановити, зокрема, на підставі посадових інструкцій, внутрішніх відомчих документів та/або підзаконних нормативних актів, які містять вимоги для зайняття певної посади у відповідному органі або регламентують порядок виконання робіт/завдань, що вимагають доступу до державної таємниці. Якщо особа отримала у встановленому порядку допуск до державної таємниці, працює, зокрема, в державному органі, і характер умов її праці, з огляду на займану посаду, передбачає режимні обмеження, пов'язані з доступом до державної таємниці, керівник відповідного органу зобов'язаний призначити їй надбавку, про що видати відповідний розпорядчий документ. Факт невиплати надбавки за роботу в умовах режимних обмежень не є і не може бути свідченням невиконання роботи, пов'язаної з доступом до державної таємниці.

Позивач мав допуск до державної таємниці, а характер його роботи передбачав роботу по забезпеченню режиму таємності, а також роботу з документами, справами, матеріальними носіями інформації, які вимагають наявності доступу до державної таємниці, а отже є підставою для отримання позивачем надбавки за роботу в умовах режимних обмежень.

Детальніше з текстом постанови КАС ВС від 28 вересня 2023 року у справі № 520/18808/21 можна ознайомитися за посиланням – <https://reyestr.court.gov.ua/Review/113802559>

2.2. Про дискрецію керівника органу щодо встановлення державному службовцю премії

Позивач звернувся до суду з позовом до Головного управління Державної податкової служби у Сумській області в особі ліквідаційної комісії, Головного управління Державної податкової служби у Сумській області, як відокремленого підрозділу, у якому просив зобов'язати відповідача нарахувати та виплатити йому надбавку за інтенсивність праці та премію. Позивач зазначав, що без наявності достатніх правових підстав відповідач не виплатив йому у квітні 2021 року премію та надбавку за інтенсивність. Причиною невиплати указаних доплат до заробітної плати відповідач зазначив – відсутність особистого внеску позивача у загальний результат роботи, натомість, на думку позивача, після його поновлення у зв'язку із незаконним звільненням саме роботодавець не дає йому приступити до виконання своїх трудових обов'язків. Суди попередніх інстанцій у задоволенні позову відмовили. Відмовляючи у задоволенні позовних вимог, суди виходили з того, що надбавка за інтенсивність праці та премія не носять обов'язкового характеру, виплачуються тільки в разі прийняття відповідного рішення керівником цього органу та обмежені обсягами фінансування органу. Верховний Суд касаційну скаргу залишив без задоволення, рішення судів попередніх інстанцій – без змін.

Рішення про встановлення надбавки за інтенсивність праці встановлюються у межах фонду оплати праці згідно з наказом керівника відповідного державного органу, з врахуванням таких критеріїв, як якість і складність підготовлених документів, терміновість виконання завдань, опрацювання та підготовки документів, ініціативність у роботі.

Премія є виплатою індивідуального характеру, розмір якої залежить від особистого внеску та результатів роботи конкретно визначеного працівника, встановлення премії є диспозитивним правом, а не обов'язком керівника, яке реалізується останнім виходячи із якості роботи конкретного працівника, його продуктивності праці, результатів роботи та виплачується у межах коштів, передбачених у кошторисі на преміювання працівників.

Встановлення позивачу надбавки за інтенсивність праці і премії є дискреційним повноваженням керівника Головного управління Державної податкової служби у Сумській області та здійснюється за наявності відповідного фінансування на такі стимулюючі виплати.

Детальніше з текстом постанови КАС ВС від 10 лютого 2023 року у справі № 480/6208/21 можна ознайомитися за посиланням – <https://reyestr.court.gov.ua/Review/108915323>

2.3. Про розмежування повноважень суду та державного органу щодо вирішення питання про преміювання державних службовців

Позивачка звернулася до суду з позовом до Ренійської районної державної адміністрації Одеської області, в якому просила зобов'язати Ренійську районну Державну адміністрацію Одеської області нарахувати та виплатити їй 161842,00 грн належних виплат до заробітної плати та грошової винагороди; зобов'язати Ренійську районну Державну адміністрацію Одеської області присвоїти черговий 10 ранг державного службовця під час її звільнення від займаної посади. Позивачка зазначила, що у 2006 році до неї протиправно застосовано дисциплінарні стягнення у вигляді догани, у зв'язку із чим їй було позбавлено грошової винагороди, премії та надбавки за високі досягнення у праці. Правомірність цих дисциплінарних стягнень вона оскаржила у судовому порядку, а тому вважає, що має право на частину належних їй виплат, невикплата яких була пов'язана із дисциплінарними стягненнями. Суди попередніх інстанцій у задоволенні позову відмовили. Суди виходили з безпідставності вимог позивачки, оскільки встановлення спірних виплат та чергового рангу державного службовця є правом, а не обов'язком працедавця. Верховний Суд касаційну скаргу залишив без задоволення, рішення судів попередніх інстанцій – без змін.

Кабінетом Міністрів України 09 березня 2006 року прийнято постанову №268 «Про упорядкування структури та умов оплати праці працівників апарату органів виконавчої влади, органів прокуратури, судів та інших органів», пунктом 2 якої керівникам відповідних установ надано право, а не покладено на них обов'язок преміювати працівників в межах коштів, передбачених у бюджеті установи, за наявності підстав для цього. Саме керівник органу визначає розмір премії працівника відповідно до його особистого вкладу в загальні результати роботи.

Тобто, вирішення питання преміювання особи є повноваженням того органу, в якому особа проходить державну службу, а не суду. Згідно з наданою процесуальним законом компетенцією адміністративного суду, останній не може підмінити інший орган державної влади та перебирати на себе повноваження щодо вирішення питань, які законодавством віднесені до компетенції цього органу державної влади.

Детальніше з текстом постанови КАС ВС від 24 вересня 2020 року № 540/4761/18 можна ознайомитися за посиланням – <https://reyestr.court.gov.ua/Review/91752837>

2.4. Про порядок призначення надбавки за інтенсивність праці керівнику освіти області

Позивачка звернулася до суду з позовом до Державної служби якості освіти України, в якому просила скасувати наказ про накладення дисциплінарного стягнення, поновити її на посаді, стягнути середній заробіток та моральну шкоду. Позов обґрунтовано тим, що на підставі проведеного внутрішнього аудиту сформовано аудиторський звіт з непідтвердженою та упередженою інформацією, без взяття до уваги пояснень. Відповідач вказував, що позивачка перебуваючи на посаді начальника Управління державної служби якості освіти у Київській області, самостійно встановлювала собі надбавки за інтенсивність праці без попереднього погодження з Головою Державної служби якості освіти України, а звернення за погодженням здійснювала вже після видання відповідних наказів. Окружний адміністративний суд рішенням, залишеним без змін постановою апеляційного адміністративного суду, у задоволенні позову відмовив.

Верховний Суд залишив касаційну скаргу без задоволення, а рішення судів попередніх інстанцій – без змін.

Начальник Управління державної служби якості освіти у Київській області, як керівник державної служби в державному органі, встановлює собі надбавки за інтенсивність праці за погодженням з Головою Державної служби якості освіти України, з врахуванням таких критеріїв, як якість

і складність підготовлених документів, терміновість виконання завдань, опрацювання та підготовки документів, ініціативність у роботі.

Позивачка, як начальник Управління Служби у Київській області, при прийнятті наказів про встановлення собі надбавки за інтенсивність праці повинна погодити встановлений собі розмір такої надбавки із суб'єктом призначення - Головою Служби.

Фактично позивачка, нараховувала грошові кошти у розмірі, який вона визначила на власний розсуд без жодного стороннього контролю за процесом прийняття таких рішень. Наведене доводить, що позивачка, приймаючи накази про преміювання, з огляду на спосіб їх прийняття, а також розмір премій встановлений цими наказами, використала власні повноваження в особистих цілях.

Така поведінка позивачки свідчить про те, що вона не дотрималась вимог Положення про застосування стимулюючих виплат державним службовцям, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 18 січня 2017 року № 15 та протиправно прийняла накази про встановлення собі надбавки за інтенсивність праці без погодження з Головою Служби.

Детальніше з текстом постанови КАС ВС від 19 березня 2026 року у справі № 140/30854/23 можна ознайомитися за посиланням – <https://reyestr.court.gov.ua/Review/134979678>

2.5. Про нормативне регулювання оплати праці державного службовця в період його перебування у простой

Позивач звернувся до суду з позовом до Державної податкової служби України, у якому просив зобов'язати провести розрахунок середнього заробітку за січень-лютий 2022 року; стягнути на користь позивача середній заробіток начальника відділу мобілізаційної роботи та охорони праці Департаменту інфраструктури та бухгалтерського обліку Державної податкової служби України (щомісяця), за час простою з 24 лютого 2022 року до 16 січня 2023 року, з урахуванням вже виплачених коштів за час перебування у простой.

Наказом від 24 лютого 2022 встановлено простій у роботі Державної податкової служби України та її територіальних органах та визначено строком дії простою період з дня видання цього наказу до закінчення дії обставин, які створюють загрозу життю і здоров'ю працівників Державної податкової служби України та її територіальних органів. До цього наказу Державною податковою службою України неоднаразово вносилися зміни, одною з яких була: встановити з 1 серпня 2022 року у межах кошторису апарату ДПС оплату праці в розмірі двох третин посадового окладу для працівників апарату ДПС, які знаходяться в простой. Позивач вказував що за час простою, коли виникла виробнича ситуація, небезпечна

для життя та здоров'я працівника або для людей, які його оточують, і навколишнього природного середовища не з його вини, за ним зберігається середній заробіток відповідно до вимог абзацу третього статті 113 Кодексу законів про працю України. Таким чином, відповідач мав розрахувати середній заробіток працівників, які перебувають у простої та сплачувати оплату за час простою у розмірі середнього заробітку протягом всього часу простою. Суди попередніх інстанцій у задоволенні позову відмовили. Суди дійшли висновку, що встановлюючи у межах кошторису апарату ДПС оплату праці в розмірі двох третин посадового окладу для працівників апарату ДПС, які знаходяться в простої, ДПС України діяла в межах чинного законодавства. Верховний Суд касаційну скаргу залишив без задоволення, рішення судів попередніх інстанцій – без змін.

Питання оплати простою працівника, який перебуває на державній службі, Законом України від 10 грудня 2015 року № 889-VIII «Про державну службу» не врегульовано. Поняття та підстави перебування працівників у простої дійсно визначені та регулюються положеннями Кодексу законів про працю України. Одночасно, Законом України від 10 грудня 2015 року № 889-VIII «Про державну службу» визначено, що умови оплати праці працівників органів державної влади, інших державних органів, їх апаратів (секретаріатів), державних підприємств, установ та організацій, органів влади Автономної Республіки Крим, які на день набрання чинності цим Законом є державними службовцями і посади яких відповідно до цього Закону не є посадами державної служби, визначаються Кабінетом Міністрів України і не можуть передбачати зменшення розміру їх заробітної плати. Тобто, спеціальний законодавчий акт, який регулює трудові правовідносини державних службовців, встановлює, що оплата праці державних службовців визначається Кабінетом Міністрів України. Таким чином, хоча підстави перебування працівників у простої визначаються нормами Кодексу законів про працю, оплата праці державних службовців за час простою визначається Кабінетом Міністрів України.

Детальніше з текстом постанови КАС ВС від 13 червня 2024 року у справі № 320/190/23 можна ознайомитися за посиланням – <https://reyestr.court.gov.ua/Review/119722862>

2.6. Про умови виплати грошової компенсації державному службовцю за понаднормову роботу

Позивач звернувся до суду з позовом до Територіального управління Державного бюро розслідувань, розташованого у місті Мелітополі про стягнення суми

компенсації за роботу у вихідні, святкові та неробочі дні, а також в надурочний час за період з грудня 2018 року по лютий 2021 року, суми інфляційних втрат у зв'язку з затримкою термінів виплати компенсації. На обґрунтування позовних вимог позивач зазначив, що він відповідно до статей 67, 71-73, 106-107 Кодексу законів про працю України, пунктів 1, 2, 5 розділу V Правил внутрішнього службового розпорядку Територіального управління Державного бюро розслідувань, розташованого у місті Мелітополі, має право на виплату компенсації за роботу у вихідні, святкові та неробочі дні, а також в надурочний час. Позивач вказував, що відмова відповідача у виплаті зазначеної компенсації з підстав відсутності у табелі обліку робочого часу даних про роботу позивача у вихідні, святкові та неробочі дні, а також в надурочний час у вказаний період є протиправною та суперечить чинному законодавству, оскільки відповідно до частини другої статті 30 Закону України від 24 березня 1995 року № 108/95-ВР «Про оплату праці» роботодавець зобов'язаний забезпечити достовірний облік виконуваної працівником роботи і бухгалтерський облік робочого часу. Суди першої інстанції позов задовольнив частково. Апеляційний суд скасував рішення суду першої інстанції в частині відмови у задоволенні позовних вимог та задовольнив позовні вимоги у цій частині. У касаційній скарзі відповідач вказував, що графік чергувань без відповідного наказу, не має юридичної сили та не може свідчити про залучення до роботи у вихідні, святкові, неробочі дні та у нічний час, оскільки є похідним документом від наказу та за своєю правовою природою не є організаційно-розпорядчим актом Територіального управління Державного бюро розслідувань, розташованого у місті Мелітополі. Крім того, графіки чергувань не підтверджують чергування, оскільки графіки складені на майбутнє, а не за фактом чергування, та не підтверджують фактичне чергування на робочому місці. Верховний Суд касаційну скаргу залишив без задоволення, рішення судів попередніх інстанцій – без змін.

Для виконання невідкладних або непередбачуваних завдань державні службовці, для яких законом не передбачено обмежень щодо роботи, на підставі наказу (розпорядження) керівника державної служби, про який повідомляється виборний орган первинної профспілкової організації (за наявності), зобов'язані працювати понад установлену тривалість робочого дня, а також у вихідні, святкові та неробочі дні, у нічний час.

За працю в зазначені дні (час) державним службовцям виплачується грошова компенсація у розмірі та порядку, визначених законодавством про працю, або ж протягом місяця надаються відповідні дні відпочинку за їхніми заявами.

Тобто, надання державному службовцю грошової компенсації за роботу понад установлену тривалість робочого дня, а також у вихідні, святкові

та неробочі дні, у нічний час передбачає наявність одночасно двох умов: (1) наявність наказу (розпорядження) керівника державної служби та (2) залучення державного службовця до невідкладних або непередбачуваних завдань.

Установлені судами попередніх інстанцій обставини дають підстави уважати, що позивач на підставі графіків залучався до роботи понад установлену тривалість робочого дня, а також у вихідні дні для виконання невідкладних завдань, що пов'язані з виконанням позивачем як слідчим його безпосередніх службових обов'язків. З огляду на це, суди попередніх інстанцій обґрунтовано виходили з того, що чергування позивача у цьому випадку є роботою у понадурочний час, вихідні, святкові та неробочі дні і підлягає додатковій оплаті.

Крім того, затверджені в установленому порядку графіки чергувань є обов'язковими до виконання працівниками. Доказів притягнення позивача до відповідальності за недотримання правил внутрішнього службового розпорядку, у тому числі в частині чергувань за затвердженими графіками, матеріали справи не містять.

Детальніше з текстом постанови КАС ВС від 12 червня 2023 року у справі № 580/2048/21 можна ознайомитися за посиланням – <https://reyestr.court.gov.ua/Review/111470159>

2.7. Про відшкодування державному службовцю витрат, понесених ним у службовому відрядженні

Позивач звернувся до суду з позовом до Спеціалізованої прокуратури у військовій та оборонній сфері Західного регіону з вимогами визнати протиправними дії і рішення щодо несвоєчасного і неповного нарахування і виплати витрат, понесених у відрядженні; зобов'язати виплатити витрати. На обґрунтування позовних вимог позивач зазначив, що він перебував у відрядженні, після завершення якого надав роботодавцю необхідні документи, які підтверджують понесені у такому відрядженні витрати. Проте відшкодувати документально підтверджені витрати відповідач відмовився через відсутність зв'язку відрядження із завданнями і функціями прокуратури. Суд першої інстанції позов задовольнив. Задовольняючи позов, суд першої інстанції виходив з того, що за умови документального підтвердження понесених під час відрядження витрат підстави для відмови у їхньому відшкодуванні відсутні. Апеляційний адміністративний суд у задоволенні позову відмовив. Суд апеляційної інстанції виходив з того, що чинним законодавством визначено граничні суми витрат на оплату проїзду та найм житлового приміщення. Відшкодування витрат на відрядження понад граничні

розміри здійснюються з дозволу керівника, якого у спірних правовідносинах не було. Скаржник у касаційній скарзі вказував, що понесені понад встановлені норми витрати у відрядженні підлягають відшкодуванню незалежно від наявного на це дозволу керівника. Крім того, перебування на стаціонарному лікуванні не звільняє роботодавця від відшкодування витрат на проживання, понесення яких підтверджується документально. Верховний Суд задовольнив касаційну скаргу частково, змінив рішення апеляційного суду в частині мотивів.

Службове відрядження – це поїздка працівника за розпорядженням керівника державного органу (поїздка державного службовця – за розпорядженням керівника державної служби) до іншого населеного пункту для виконання службового доручення. Таким чином, відрядження не є формою відпустки чи відпочинку. Підставою відрядження є відповідне розпорядження, яке є обов'язковим для працівника/державного службовця. Метою відрядження є виконання службового доручення. У такому випадку відшкодування понесених працівником/державним службовцем понесених у службовому відрядженні витрат є обов'язком державного органу, підприємства, установи, організації, що впливає з інтересів служби.

Детальніше з текстом постанови КАС ВС від 31 січня 2023 року № 380/7979/21 можна ознайомитися за посиланням – <https://reyestr.court.gov.ua/Review/108696368>

2.8. Про виплату грошової допомоги при наданні щорічної основної оплачуваної відпустки

Позивачка звернулася до суду з позовом до Кіровоградського окружного адміністративного суду, в якому просив визнати неправомірними дії відповідача в частині ненарахування та невиплати грошової допомоги до частини щорічної основної відпустки за період з 26 по 27 травня 2016 року. Позивачка зазначила, що відповідач протиправно не виплатив їй грошову допомогу до частини щорічної основної відпустки. Судами попередніх інстанцій позов задоволено. У касаційній скарзі відповідач вказав, що позивачка з 2015 року перебувала у відпустці по догляду за дитиною, що свідчить про відсутність у неї фактично відпрацьованого часу. Крім того, поділ відпустки можливий лише за умови надання її безперервної частини тривалістю 14 календарних днів, а позивачка фактично не набула права на щорічну основну відпустку, а отже і поділ її на частини будь-якої тривалості з виплатою грошової допомоги є неможливим та неправомірним. Верховний Суд касаційну скаргу залишив без задоволення, рішення судів попередніх інстанцій – без змін.

Під час формування фонду оплати праці на відповідний бюджетний рік для кожного працівника передбачається одна грошова допомога у розмірі середньомісячної заробітної плати, яка є гарантованою виплатою один раз на рік при наданні щорічної основної оплачуваної відпустки за відповідний робочий рік.

Згідно з статтею 57 Закону України від 10 грудня 2015 року № 889-VIII «Про державну службу» підставою для виплати грошової допомоги у розмірі середньомісячної заробітної плати під час отримання щорічної відпустки визначено саме факт отримання працівником такої щорічної основної відпустки за відповідний рік.

При цьому, наведені положення законодавства не пов'язують виплату такої грошової допомоги з тривалістю отриманої державним службовцем частини щорічної відпустки, а нормами чинного законодавства не встановлено заборони виплати вказаної допомоги під час отримання працівником відпустки, тривалістю менше 14 календарних днів.

Отже, у випадку поділу щорічної основної відпустки на частини грошова допомога у розмірі середньомісячної заробітної плати виплачується за заявою працівника один раз на рік при наданні будь-якої з частин щорічної основної відпустки, незалежно від кількості днів такої відпустки.

Детальніше з текстом постанови КАС ВС від 23 лютого 2021 року справа №П/811/1858/16 можна ознайомитися за посиланням – <https://reyestr.court.gov.ua/Review/95076205>

2.9. Про відсутність обов'язку роботодавця виплачувати заробітну плату в період відсторонення працівника від виконання посадових обов'язків на час розгляду дисциплінарного провадження

Позивач звернувся до суду з позовом до Головного територіального управління юстиції у Рівненській області про визнання протиправними та скасування наказів щодо оплати праці. Позивач вказував, що накази є протиправними, оскільки його відсторонено від посади, а не роботи. Він з'являвся на роботу та виконував свою трудову функцію, що зобов'язує відповідача виплачувати заробітну плату. Крім того, відповідач на час відсторонення, вирішив питання щодо невиплати позивачу заохочувальних виплат, однак не мав права не виплачувати заробітну плату та її складові. Рішенням суду першої інстанції, залишеним без змін постановою апеляційного суду, у задоволенні позову відмовлено. Верховний Суд касаційну скаргу залишив без задоволення, рішення судів попередніх інстанцій – без змін.

У разі прийняття рішення про відсторонення працівника від виконання посадових обов'язків на час розгляду дисциплінарного провадження, заробітна плата за період відсторонення, тобто невиконання посадових

обов'язків, державному службовцю не виплачується, а у випадку закриття дисциплінарного провадження без притягнення до дисциплінарної відповідальності йому виплачується середній заробіток, в протилежному випадку – така оплата праці не здійснюється.

Жодним нормативно-правовим актом, якими регулюються проходження публічної служби та правовідносини в оплаті праці, не встановлено обов'язку роботодавця здійснювати виплату працівнику заробітної плати під час застосування до останнього заходу у вигляді відсторонення від посади.

Детальніше з текстом постанови КАС ВС від 28 листопада 2019 року у справі № 817/1338/18 можна ознайомитися за посиланням – <https://reyestr.court.gov.ua/Review/86102868>

III. ДИСЦИПЛІНАРНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ

3.1. Про склад дисциплінарного проступку

Позивачка звернулася до суду з позовом до Державної міграційної служби України про визнання протиправним та скасування наказу про оголошення догани. Позов обґрунтовано тим, що порушень посадових обов'язків вона не допускала, а дисциплінарне стягнення накладено без належного встановлення обставин та її вини. Суди встановлено, що дисциплінарне провадження було ініційовано за результатами внутрішнього аудиту, яким зафіксовано порушення строків розгляду заяв про імміграцію. Водночас частина затримок була зумовлена несвоечасним надходженням відповідей від інших органів. Рішенням суду першої інстанції, залишеним без змін постановою апеляційного суду, позов задоволено частково. Суди дійшли висновку, що оскаржуваний наказ прийнятий за відсутності у діях позивача складу дисциплінарного проступку, оскільки під час дисциплінарного провадження та при прийнятті оскаржуваного наказу невірно встановлено порушення строку прийняття рішення про надання дозволу на імміграцію, що свідчить про неповне з'ясування усіх обставин під час дисциплінарного провадження, а також не враховано, що за вказані порушення міграційного законодавства притягнуто до відповідальності двох працівників, до посадових обов'язків яких належить виконання запитів, внесення інформації до бази даних, підготовка висновків та контроль за виконанням вказаних завдань. Верховний Суд залишив касаційну скаргу без задоволення, а рішення судів попередніх інстанцій – без змін.

Дисциплінарне стягнення – це передбачена законом міра примусу, що застосовується роботодавцем до працівника, який порушив трудову дисципліну, тобто вчинив дисциплінарний проступок. Для застосування дисциплінарного стягнення уповноваженому органу необхідно встановити наявність всіх елементів складу дисциплінарного проступку –

об'єкту, об'єктивної сторони, суб'єкта, суб'єктивної сторони, а також врахувати інші обставини, що мають значення: ступінь тяжкості, наявність шкоди, особу працівника. Об'єктивна сторона дисциплінарного проступку складається з протиправної поведінки суб'єкта (працівника), шкідливих наслідків та причинного зв'язку між ними й поведінкою особи, що притягається до відповідальності. Протиправність поведінки полягає у порушенні державним службовцем своїх посадових обов'язків та інших вимог, встановлених Законом України від 10 грудня 2015 року № 889-VIII «Про державну службу» та іншими нормативно-правовими актами, за яке до нього може бути застосоване дисциплінарне стягнення. Також необхідно враховувати інші обставини, що мають значення: характер дисциплінарного проступку, обставини, за яких він був вчинений, настання тяжких наслідків, добровільне відшкодування заподіяної шкоди, попередню поведінку державного службовця та його ставлення до виконання посадових обов'язків.

Таким чином, відповідач не встановив наявності всіх елементів складу дисциплінарного проступку в діях позивачки під час здійснення дисциплінарного провадження, та не врахував усіх обставин, що мають значення для прийняття відповідного рішення.

Детальніше з текстом постанови КАС ВС від 23 грудня 2025 року у справі № 420/19301/21 можна ознайомитися за посиланням – <https://reyestr.court.gov.ua/Review/132849154>

3.2. Про догану як вид дисциплінарного стягнення та умови його застосування

Позивачка звернулася до суду з позовом до Головного управління ДПС у Чернігівській області про визнання протиправним та скасування наказу про накладення дисциплінарного стягнення (догани). Позов обґрунтовано тим, що спірний наказ винесений без урахування принципу пропорційності, адже не містить ознак складу дисциплінарного проступку, належної, однозначної кваліфікації проступку, чіткого формулювання суті та обставин допущеного проступку, обґрунтування обрання певного виду стягнення та доказів факту умисних дій, негативних наслідків та ступеню тяжкості проступку. Рішенням суду першої інстанції позов задоволено. Суд першої інстанції вказав, що дисциплінарна комісія не довела належними та допустимими доказами як об'єктивної, так і суб'єктивної сторони дисциплінарного проступку в діях позивачки, а також ступінь її вини і шкідливих наслідків. Суд апеляційної інстанції скасував рішення суду першої інстанції та ухвалив нове рішення, яким у задоволенні позову відмовив. Апеляційний суд дійшов висновку, що відповідач не міг залишити без реагування обставини неодноразового здійснення позивачкою пошуку у внутрішніх інформаційних

системах відомостей щодо товариства із яким у позивачки було врегульовано потенційний конфлікт інтересів, оскільки її чоловік є директором цього товариства, навіть попри те, що будь-яких коригувань відомостей чи прийняття рішень позивачка не здійснювала. Верховний Суд залишив касаційну скаргу без задоволення, а рішення суду апеляційної інстанції – без змін.

Зазначення в рішенні про притягнення до дисциплінарної відповідальності конкретного пункту частини другої статті 65 Закону України від 10 грудня 2015 року № 889-VIII «Про державну службу», дозволяє чітко визначити як кваліфікував дії чи бездіяльність державного службовця саме той орган (посадова особа), який прийняв рішення про притягнення до дисциплінарної відповідальності, а також перевірити правильність застосування до державного службовця певного виду стягнення. Обрання того чи іншого виду стягнення передбаченого статтею 66 цього Закону безпосередньо залежить від того, який саме дисциплінарний проступок вчинений державним службовцем. Саме лише посилання в наказі на положення законодавства без належного наведення мотивів застосування певних норм права або незастосування інших норм при обранні виду дисциплінарного стягнення, а також ненаведення обставин вчинення дисциплінарного проступку, не є належним обґрунтуванням оскаржуваного наказу.

Визначаючи вид дисциплінарного стягнення, відповідач керувався принципом пропорційності, врахувавши пояснення позивачки, її характеристику та відсутність дисциплінарних стягнень. Як підсумок, відповідач застосував догану, що є найбільш м'яким видом дисциплінарного стягнення, який дозволяв застосувати Закон України від 10 грудня 2015 року № 889-VIII «Про державну службу» (частина третя статті 66) за вчинення дисциплінарного проступку, передбаченого пунктом 5 частини другої статті 65 цього ж Закону.

Детальніше з текстом постанови КАС ВС від 11 грудня 2025 року у справі № 620/3691/24 можна ознайомитися за посиланням – <https://reyestr.court.gov.ua/Review/132534239>

3.3. Про відсутність підстав застосування дисциплінарного стягнення до державного службовця за прогул у разі переміщення його робочого місця до іншого населеного пункту без його згоди

Позивач звернувся до суду з позовом до Головного управління Держпраці у Дніпропетровській області, у якому просив визнати протиправним й скасувати наказ про накладення дисциплінарного стягнення. В обґрунтування позовних вимог

позивач вказував, що цим наказом йому оголошена догана за вчинення дисциплінарного проступку у виді прогулу, однак у його діях був відсутній склад дисциплінарного проступку. Переміщення його робочого місця з міста Нікополь у місто Кривий Ріг було зміною істотних умов державної служби, однак про зміну населеного пункту, у якому знаходиться робоче місце, його заздалегідь не попередили, що свідчить про недотримання відповідачем двомісячного строку для відповідного повідомлення працівника. Позивач зауважує, що він продовжував працювати у місті Нікополі, проте відповідач у липні-серпні 2019 року фіксував йому прогули за невихід на роботу у місті Кривому Розі. Стверджує, що його переведення у місто Кривий Ріг за відсутності відповідної згоди було незаконним, а невихід на службу у зв'язку з незаконним переведенням не можна вважати прогулом без поважних причин. Суди попередніх інстанцій у задоволенні позову відмовили. Верховний Суд задовольнив касаційну скаргу, скасував рішення судів попередніх інстанцій та ухвалив нове рішення, яким позов задовольнив.

У разі зміни істотних умов служби переведення державного службовця на іншу посаду не відбувається. Переведення може мати місце у випадку, коли державний службовець не бажає продовжувати службу на відповідній посаді після змін істотних умов і погоджується на пропозицію суб'єкта призначення обійняти іншу посаду.

Місцезнаходження робочого місця працівника є істотною умовою державної служби у випадку його переміщення в інший населений пункт, що імпліцитно (не виражено) закладено у пункті 5 частини третьої статті 43 Закону України від 10 грудня 2015 року № 889-VIII «Про державну службу», у якому йде мова про таку істотну умову державної служби як переміщення державного органу до іншого населеного пункту.

У цьому пункті закону по своїй суті особлива увага розташуванню робочих місць державних службовців приділяється з тих причин, що держава дбає про їхні інтереси не лише у разі зміни статусу посади, обов'язків, оплати праці, режиму служби, а й у випадку переміщення робочого місця до іншої місцевості.

Тому роботодавець вправі змінювати розташування робочого місця державного службовця без його згоди лише у межах тієї ж місцевості. У такому випадку зміни істотних умов праці не відбувається.

Водночас переміщення робочого місця до іншого населеного пункту тягне за собою зміну істотних умов державної служби, позаяк ставить перед працівником низку завдань з організації подальшого місця проживання, побуту, прибуття до нового місця роботи та загалом тягне за собою додаткове фінансове навантаження з цього приводу.

У такому випадку застосування процедури зміни істотних умов праці здатне забезпечити дотримання необхідного балансу між приватними й публічними інтересами сторін. Адже з одного боку ця процедура є гарантією дотримання професійних і трудових прав державного службовця, що надає йому необхідний час для розв'язання подібних питань і прийняття рішення щодо подальшого проходження державної служби. З іншого боку ця процедура забезпечує роботодавцю належне вирішення кадрових й організаційних питань у законний та прозорий спосіб, не ставлячи їхнє розв'язання у залежність від волі працівника і не здійснюючи посягання на його права й інтереси.

Детальніше з текстом постанови КАС ВС від 25 листопада 2021 року № 160/9533/19 можна ознайомитися за посиланням – <https://reyestr.court.gov.ua/Review/101370686>

3.4. Про виїзд державного службовця за межі України під час служби без наказу про відрядження як підставу притягнення його до дисциплінарної відповідальності

Позивачка звернулася до суду з позовом до Національної поліції України, Ліквідаційної комісії Департаменту захисту економіки Національної поліції України Міністерства внутрішніх справ України, у якому просила визнати протиправним та скасувати наказ Міністерства внутрішніх справ України від 30 жовтня 2019 року про притягнення її до дисциплінарної відповідальності. Підставою для видачі зазначеного наказу визначено ту обставину, що з 08 по 12 липня 2019 року позивачка безпідставно виїхала за межі України, що стало причиною відсутності її на службі протягом зазначеного періоду. Відповідач вказував, що наказ щодо відрядження позивачки до м. Бухарест (Румунія) для участі в навчальному курсі «Захист від катастроф у контексті спільної політики безпеки та оборони» не видавався, в установленому порядку не оформлялися й інші необхідні для її відрядження документи. Вважаючи наказ про притягнення до дисциплінарної відповідальності протиправним, а свої права порушеними, позивачка звернулася до суду з цим позовом. Суд першої інстанції позов задовольнив. Апеляційний суд скасував рішення суду першої інстанції та ухвалив нове, яким у задоволенні позову відмовив. Суд апеляційної інстанції виходив з того, що позивачка здійснила виїзд за межі України за відсутності наказу про її відрядження, у зв'язку з чим була відсутня на службі з 8 по 12 липня 2019 року без поважних причин, що є прогулом. Верховний Суд касаційну скаргу залишив без задоволення, рішення судів попередніх інстанцій – без змін.

Суд першої інстанції встановив, що позивачка протягом 8-12 липня 2019 року перебувала у місті Будапешт, брала участі у вказаному заході та отримала

відповідний сертифікат. Водночас, суди встановили, що відповідний наказ про її відрядження та інші необхідні для цього документи в установленому законом порядку не видавалися.

Підставою для від'їзду державного службовця у відрядження є насамперед відповідний наказ, доведений до відома такого державного службовця з підтвердженням такого ознайомлення. За відсутності такого наказу право/обов'язок на відрядження у державного службовця не настає та його відсутність на службі за таких обставин не може вважатись поважною.

Детальніше з текстом постанови КАС ВС від 28 січня 2021 року № 640/21720/19 можна ознайомитися за посиланням – <https://reyestr.court.gov.ua/Review/94511658>

3.5. Про межі контрольних повноважень керівника державного органу за дотриманням підпорядкованими службовцями вимог законодавства

Позивачка звернулася до суду з позовом до Західного міжрегіонального управління Міністерства юстиції про визнання протиправним та скасування наказу про накладення на неї дисциплінарного стягнення. Позивачка зазначала, що притягнення її до дисциплінарної відповідальності у виді догани є безпідставним, оскільки, підставою ініціювання притягнення її до такої відповідальності, як начальника, є відсутність із боку відповідача ініціювання притягнення підпорядкованих їй працівників до дисциплінарної відповідальності. Позивач вказує, що нею систематично здійснюється контроль за строками і законністю проведення виконавчих дій. При здійсненні контролю за рішеннями та діями, державних виконавців систематично проводилась вибіркова перевірка виконавчих проваджень. Суд першої інстанції у задоволенні позову відмовив. Апеляційний суд скасував рішення суду першої інстанції та ухвалив нове, яким позов задовольнив. Верховний Суд касаційну скаргу залишив без задоволення, рішення судів попередніх інстанцій – без змін.

Вирішуючи питання щодо невиконання або неналежного виконання посадових обов'язків державним службовцем, слід виходити із того, що такі обов'язки, їх зміст і обсяг повинні бути визначені Законом та підзаконним нормативно-правовим актом.

При цьому, в залежності від статусу посади державної служби, слід розрізняти види посадових обов'язків. Так, остання (найнижча) ланка посадової особи державної служби у відповідному підрозділі має менший обсяг і зміст обов'язків, в їх порівнянні із керівником державної служби такого підрозділу, в якого окрім виконання обов'язків, визначених

законом, додатково наявні організаційно-розпорядчі функціональні права та обов'язки, як правило пов'язані із загальним керівництвом і контролем. Законодавець наділив керівника органу державної виконавчої служби та поклав на нього обов'язок здійснення контролю за дотриманням підпорядкованими державними виконавцями вимог законодавства про виконавче провадження.

Водночас вказані норми не встановлюють жодних обов'язкових, конкретно визначених, чітких термінів здійснення начальником державної виконавчої служби контролю за рішеннями, діями державного виконавця під час виконання рішень на предмет їх відповідності вимогам закону.

Детальніше з текстом постанови КАС ВС від 19 серпня 2021 року у справі № 140/9314/20 можна ознайомитися за посиланням – <https://reyestr.court.gov.ua/Review/99123321>

3.6. Про обов'язок державного службовця дотримуватися під час службової діяльності вимог Конституції, законів України та моральних принципів

Позивачка звернулася до суду з позовом до Південно-Західного міжрегіонального управління Міністерства юстиції, в якому просила визнати протиправним та скасувати наказ про накладення дисциплінарного стягнення на неї – начальника Чернівецького міського відділу державної реєстрації актів цивільного стану Південно-Західного міжрегіонального управління Міністерства юстиції. Позивачка вказувала, що в оскаржуваному наказі не вказано за які конкретно дії позивачку притягнуто до дисциплінарної відповідальності. Під час пояснень позивачки, які надавались дисциплінарній комісії, вона повідомляла, що під час агресивної поведінки Особи_1 включила ліхтарик, який імітує звук електрошокера, для захисту від агресивної поведінки громадянина, проте до нього пристрій не застосовувала. Суди попередніх інстанцій позов задовольнили. Суди вказали, що під час накладення на позивачку дисциплінарного стягнення відповідачем не було дотримано положень Закону України від 10 грудня 2015 року № 889-VIII «Про державну службу» не враховано характер проступку, обставини, за яких він був вчинений, обставини, що пом'якшують чи обтяжують відповідальність, результати оцінювання службової діяльності державного службовця, наявність заохочень, стягнень та його ставлення до служби. Суд першої інстанції дійшов висновку, з яким погодився суд апеляційної інстанції про те, що вказані дії позивачки були вчинені у стані крайньої потреби, необхідної оборони.

Верховний Суд задовольнив касаційну скаргу, скасував рішення судів попередніх інстанцій та ухвалив нове, яким у задоволенні позову відмовив.

Державні службовці при виконанні службових обов'язків, зобов'язуються не тільки суворо дотримуватись вимог Конституції та законів України тощо, але і дотримуватися моральних принципів - високо нести звання державного службовця, сумлінно виконувати службові обов'язки.

Позивачкою під час інциденту, який виник порушено вищезазначені правила поведінки.

Толерантність є неодмінним атрибутом фахової діяльності державних службовців, невід'ємною ланкою в професійній взаємодії органів влади з громадськістю.

Державний службовець повинен бути толерантним, проявляти терпимість до відмінностей серед людей. Толерантність проявляється у прагненні досягти взаємопорозуміння та узгодження різнобічних підходів, поглядів, інтересів без застосування примусу, а шляхом розв'язання та переконання. Позивачка з метою припинення конфлікту мала реальну можливість покинути приміщення та дочекатися приїзду правоохоронних органів.

Детальніше з текстом постанови КАС ВС від 24 грудня 2021 року у справі № 824/414/20-а можна ознайомитися за посиланням – <https://reyestr.court.gov.ua/Review/102229422>

IV. РОБОЧИЙ ЧАС І ЧАС ВІДПОЧИНКУ ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ

4.1. Про право державного службовця на щорічну відпустку згідно з графіком відпусток, затвердженим на відповідний рік

Позивач звернувся до суду з позовом до Державної архітектурно-будівельної інспекції України про визнання протиправною бездіяльності щодо ненадання невикористаної щорічної основної відпустки та стягнення матеріальної і моральної шкоди. В обґрунтування позовних вимог позивач зазначав, що він звернувся до відповідача, з заявою про надання невикористаної частини основної щорічної відпустки, тривалістю 11 календарних днів у червні 2019 року, однак відпустку не отримав. Суди першої та апеляційної інстанцій у задоволенні позову відмовлено. Суди виходили з того, що на 2019 рік у Державній архітектурно-будівельній інспекції України затверджено графік відпусток, згідно з яким позивач мав використати свою основну щорічну відпустку у січні 2019 року, що свідчить про відсутність підстав для визнання протиправною бездіяльності щодо ненадання відпустки позивачу. Верховний Суд залишив касаційну скаргу без задоволення, а оскаржувані судові рішення – без змін.

Державний службовець наділений правом ініціювання надання йому щорічної невикористаної відпустки у будь-який час відповідного робочого року у порядку черговості надання відпусток, яка визначається графіком, який узгоджується між працівником та уповноваженим органом, який зобов'язаний повідомити працівника про дату початку відпустки не пізніше як за два тижні до встановленого графіком терміну.

Відпустки державним службовцям надаються з обов'язковим дотриманням графіка відпусток, який затверджується власником або уповноваженим ним органом.

Судом встановлено, що заява позивача про надання невикористаної частини щорічної відпустки не погоджена в установленому законом порядку керівником або уповноваженим ним органом. Як слідує зі змісту вказаної заяви, позивачем не зазначено підстав терміновості надання вказаної відпустки або наявності обставин, в силу яких позивачу необхідна така відпустка у термін не встановлений відповідним графіком відпусток.

Детальніше з текстом постанови КАС ВС від 30 січня 2020 року у справі № 620/1879/19 можна ознайомитися за посиланням – <https://reyestr.court.gov.ua/Review/89012976>

4.2. Про перенесення щорічної відпустки державного службовця або її продовження

Позивач звернувся до суду з позовом до Державної екологічної інспекції України в якому просив визнати протиправною бездіяльність в частині нерозгляду його заяви про відпустку та повідомлення результатів розгляду цієї заяви. Позивач зазначав, що за погодженням з відповідачем отримав щорічну основну відпустку однак у відпустці знаходився на амбулаторному лікуванні. Засобами поштового зв'язку позивач звернувся до в.о. керівника Державної екологічної інспекції України із заявою про подовження і перенесення щорічної відпустки, у зв'язку з настанням тимчасової непрацездатності, та направив лист з копією заяви та листка непрацездатності. Держекоінспекція повідомила позивача, що у зв'язку з тим, що він в період написання заяв перебував на лікарняному, вирішення питання щодо надання невикористаної частини щорічної відпустки у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю або її перенесення можливо лише після закриття лікарняного. Суд першої інстанції позов задовольнив. Суд першої інстанції зазначив, що доказів направлення листа Держекоінспекції на адресу позивача та доказів вручення цього листа позивачу відповідачем не надано, а тому доводи відповідача про те, що цим листом позивача було повідомлено про розгляд заяви щодо перенесення відпустки є непідтвердженими. Апеляційний суд скасував рішення суду першої інстанції

та ухвалив нове, яким у задоволенні позову відмовив. Суд апеляційної інстанції дійшов висновку, що заява позивача була розглянута належним чином, а відповідь направлена позивачу. Верховний Суд касаційну скаргу задовольнив, скасував рішення суду апеляційної інстанції та залишив в силі рішення суду першої інстанції.

У разі перенесення щорічної відпустки новий термін її надання встановлюється за згодою між працівником і власником або уповноваженим ним органом; якщо причини, що зумовили перенесення відпустки на інший період, настали під час її використання, то невикористана частина щорічної відпустки надається після закінчення дії причин, які її перервали, або за згодою сторін переноситься на інший період з додержанням вимог статті 12 Закону України «Про відпустки». Проте відсутні законодавчі вимоги щодо такого узгодження шляхом обов'язкового прибуття особи до роботодавця з метою узгодження питання продовження та перенесення відпустки.

Таким чином, неприбуття позивача на службу з відпустки не може бути обґрунтованою підставою для не перенесення невикористаної відпустки.

Детальніше з текстом постанови КАС ВС від 21 липня 2022 року № 160/1382/19 можна ознайомитися за посиланням – <https://reyestr.court.gov.ua/Review/105358753>

4.3. Про обов'язок роботодавця надати невикористану щорічну відпустку за бажанням державного службовця перед звільненням у зв'язку з реорганізацією та скороченням штату

Позивач звернувся до суду з позовом до Міністерства юстиції України, за участю третіх осіб – Північно-Східного міжрегіонального управління з питань виконання кримінальних покарань Мін'юсту та профспілкових організацій про визнання протиправними дій щодо відмови у погодженні та наданні невикористаної щорічної відпустки, матеріальної допомоги на оздоровлення та на вирішення соціально-побутових питань, а також щодо відмови у виплаті надбавки за знання англійської мови. Позивач обґрунтовувала вимоги тим, що реалізуючи своє право на невикористану щорічну відпустку звернулася до відповідача з відповідною заявою про її надання, однак у зв'язку з тим, що було розпочато процедуру зміни структури управління та скорочення її посади відповідач не погодив надання невикористаної відпустки, мотивуючи - що право на відпустку втрачено, а при звільненні їй виплачена грошова компенсація за невикористані дні щорічної відпустки. Також відповідачем не виплачена допомога на оздоровлення та вирішення соціально-побутових питань. Суд першої інстанції позов задовольнив частково та зобов'язав відповідача погодити відпустку і допомогу на оздоровлення,

зобов'язав розглянути заяву про соціально-побутову допомогу; в решті (надбавка за мову та звіт про виконання) відмовив. Суд апеляційної інстанції рішення суду першої інстанції залишив без змін. Верховний Суд залишив касаційну скаргу без задоволення, а оскаржувані судові рішення – без змін.

Імперативно визначене у статті 3 Закону України від 15 листопада 1996 року № 504/96-ВР «Про відпустки» право на відпустку (за бажанням працівника) має бути забезпечено працівнику у разі звільнення.

Якщо працівник, в тому числі і державний службовець, звільняється, зокрема, у зв'язку з реорганізацією та скороченням штату, роботодавець, за бажанням такого працівника, зобов'язаний надати йому невикористану відпустку без будь-яких обмежень чи умов.

Детальніше з текстом постанови КАС ВС від 24 січня 2023 року у справі № 520/1277/21 можна ознайомитися за посиланням – <https://reyestr.court.gov.ua/Review/108567640>

4.4. Про підстави для надання відпустки без збереження заробітної плати під час дії воєнного стану

Позивачка звернулась до суду з позовом до Державної служби України з безпеки на транспорті про визнання протиправною бездіяльності, що полягала у невидачі наказу про надання відпустки без збереження заробітної плати строком на 80 днів, та зобов'язання вчинити дії щодо її надання. Позивачка обґрунтовувала вимоги наявністю підтверджувального документа – копії виду на тимчасове проживання в Німеччині та обов'язком відповідача надати їй відпустку. Співробітник кадрової служби відповідача повідомив, що позивачка повинна знайти можливість зробити переклад документа, долученого до заяви та надати його відповідачу. Пізніше позивачку повідомили, що був підготовлений проєкт наказу про надання їй відпустки без збереження заробітної плати, однак він був повернутий у зв'язку з відсутністю перекладу та апостилю документів, що були надіслані разом із заявою про надання відпустки. Окружний адміністративний суд рішенням, залишеним без змін постановою апеляційного суду, позовні вимоги задовольнив частково. Суди зазначили, що відповідач, отримавши від позивачки заяву про надання відпустки та додану до заяви копію виду на тимчасове проживання у Федеративній Республіці Німеччина, в умовах воєнного стану в країні, та з урахуванням відсутності у вказаному законі чіткого переліку документів та вимог до них, які необхідно подавати разом із заявою про відпустку, допустив протиправну бездіяльність, що виявилась у невидачі наказу про надання позивачці відпустки.

Верховний Суд касаційну скаргу задовольнив, оскаржувані судові рішення скасував, ухвалив нове рішення про відмову у задоволенні позову.

Для отримання відпустки без збереження заробітної плати працівник, який виїхав за межі території України або набув статусу внутрішньо переміщеної особи, звертається до роботодавця з відповідною заявою, в якій обов'язково має бути визначеною тривалість такої відпустки, але не більше ніж 90 календарних днів.

Закон не обмежив можливості працівника реалізувати своє право на цю відпустку кілька разів. Водночас, загальна тривалість відпусток (частин) яку працівник може вимагати надати відповідно до цієї норми не може перевищувати 90 днів протягом дії воєнного стану.

Законом не передбачено право роботодавця відмовити працівникові у наданні цієї відпустки. Водночас, виходячи із умов її надання, працівник має підтвердити той факт, що він «виїхав за межі території України» або «набув статусу внутрішньо переміщеної особи». Спосіб підтвердження факту виїзду за межі України не визначений законом, тому рішення щодо надання відпустки у цьому випадку прийматиметься роботодавцем на підставі наданих працівником доказів, які в достатній мірі підтверджують цей факт.

Законодавець встановив обов'язок для роботодавця надати працівнику відповідну відпустку, але за умови, наявності відповідних обставин, а саме: факту перетину особою державного кордону або набуття статусу внутрішньо переміщеної особи.

Тобто, у разі звернення працівника із заявою про надання відпустки відповідно до частини четвертої статті 12 Закону України від 15 березня 2022 року № 2136-IX «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», йому також необхідно надати документи, що будуть підтверджувати наведені вище обставини.

Вирішуючи питання щодо спірної відпустки, відповідач повинен був оцінити надані позивачкою документи, тобто, перш за все, зрозуміти їх дійсний зміст. Однак, враховуючи, що поданий позивачем документ виданий іноземною мовою без відповідного перекладу, у відповідача були відсутні підстави для прийняття будь-якого рішення щодо спірної відпустки, оскільки у своїй діяльності органи державної влади України використовують виключно державну мову.

Крім того, судами попередніх інстанцій встановлено, що позивачці було відомо про необхідність надання перекладу поданого документу (виду на тимчасове проживання у Федеративній Республіці Німеччина), однак подала вона його лише до суду.

Детальніше з текстом постанови КАС ВС від 29 листопада 2024 року у справі № 480/1234/23 можна ознайомитися за посиланням – <https://reyestr.court.gov.ua/Review/123410449>

Огляд судової практики Верховного Суду у справах щодо державної служби (проходження державної служби). Рішення внесені до ЄДРСР за період з 2019 року по березень 2026 року / Упоряд.: управління аналітичної та правової роботи Касаційного адміністративного суду департаменту аналітичної та правової роботи Апарату Верховного Суду. Відпов. за вип.: секретар судової палати з розгляду справ щодо виборчого процесу та референдуму, а також захисту політичних прав громадян Касаційного адміністративного суду у складі Верховного Суду канд. юрид. наук Ж. М. Мельник-Томенко; начальник управління аналітичної та правової роботи Касаційного адміністративного суду департаменту аналітичної та правової роботи Апарату Верховного Суду д-р філос. у галузі права, проф. Ю. І. Пивовар. – Київ, 2026. – 34 с.

Застереження: видання містить короткий огляд деяких судових рішень. У кожному з них викладено лише основний висновок щодо правового питання, яке виникло у справі. Для правильного розуміння висловленої в судовому рішенні правової позиції необхідно ознайомитися з його повним текстом, розміщеним у Єдиному державному реєстрі судових рішень.

Стежте за нами онлайн

 supreme.court.gov.ua

 fb.com/supremecourt.ua

 t.me/supremecourtua

 @supremecourt_ua

 x.com/supremecourt_ua

 so.supreme.court.gov.ua