

Добросовісність, баланс інтересів і недискримінація: суддя ВС у КЦС

Владислав Шипович - про тенденції судової практики у трудових спорах

Datum 6.10.2026
Subjekt Verkhovnyi Sud
Region Ukraine
Kategorie Staatliche Institutionen, Weiterbildung, Recht

Передбачуваність судової практики сприяє ефективному захисту трудових прав. Про це на семінарі-практикумі для активістів Профспілки металургів і гірників України «Сильна профспілка в умовах відновлення: соціальний діалог, захист трудових прав і безпека праці металургів», який проходив 22-24 вересня 2026 року в м. Києві на базі Академії праці, соціальних відносин і туризму, розповів суддя Верховного Суду в Касаційному цивільному суді Владислав Шипович.

Суддя виступив з доповіддю на тему «Правовий захист працівників: практика Верховного Суду».

Аналізуючи статистику надходження цивільних справ у трудових спорах до судів першої інстанції, він зауважив, що у 2024–2025 роки загальна кількість справ цієї категорії в цілому є стабільною, але залишається вдвічі меншою порівняно з періодом до 2022 року. Спостерігається певна зміна характеру спорів: справ щодо оплати праці стає більше, а про поновлення на роботі – менше.

Також статистика свідчить про зменшення, порівняно з минулим роком, загальної кількості надходження до Верховного Суду справ у трудових спорах. Водночас, за результатами касаційного розгляду, приблизно кожна третя касаційна скарга була задоволена повністю або частково.

Доповідач поінформував учасників семінару, що цьогоріч КЦС ВС підготував огляд судової практики щодо розірвання трудового договору на підставі п. 4 ч. 1 ст. 40 КЗпП України (звільнення за прогул).

Суддя розповів про інформаційні платформи, які можуть допомогти орієнтуватись у практиці ВС, а також із цією метою запропонував класифікувати судові рішення ВС за чотирма категоріями: 1) рішення, в яких Суд підтверджує раніше сформульовані висновки щодо застосування норм права; 2) рішення, в яких Суд формулює нові висновки щодо застосування норм права; 3) рішення, якими Суд усуває суперечності між висновками щодо застосування норм права. Крім того, на думку доповідача, в окрему категорію, з огляду на її важливість, можна виділити рішення Суду з питань справедливості судового розгляду.

Владислав Шипович виокремив три основні тенденції сучасної судової практики у трудових спорах: добросовісність сторін трудових правовідносин у реалізації прав та виконанні обов'язків; забезпечення балансу законних інтересів працівника і роботодавця; заборона

дискримінації.

Він наголосив, що сталість і передбачуваність судової практики сприяють, зокрема, позасудовому врегулюванню, потенціал якого у трудових спорах був і залишається значним.

Суддя нагадав про зміни правового регулювання в умовах воєнного стану: з 24 лютого 2022 року до КЗпП України внесено понад 30 змін, а Закон України від 15 березня 2022 року «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» змінювався вже шість разів. Така кількість змін вимагає особливої уваги як від суддів, так і від учасників трудових відносин.

Доповідач поінформував про Рішення Конституційного Суду України від 11 грудня 2025 року № 1-р/2025, яким, за поданням Пленуму ВС, було визнано неконституційною ч. 1 ст. 233 КЗпП України в частині встановлення тримісячного строку для звернення працівника до суду про стягнення заробітної плати та інших належних працівникові виплат, а також про Рішення від 19 травня 2026 року № 3-р/2026, в якому КСУ наголосив, що на конституційному рівні закладено гуманістичну модель праці, фактично засновану на принципі балансу між працею і особистим життям (*work-life balance*), який є засадничою цінністю сучасного трудового права та фундаментом європейських міжнародних стандартів у сфері праці, зокрема й щодо права на відпочинок.

Щодо практики ЄСПЛ, то Владислав Шипович запропонував учасникам семінару проаналізувати Рішення від 16 жовтня 2025 року у справі «Басюк та інші проти України», у якому Суд вказав як на важливість сфери трудових відносин, так і на необхідність врахування обставин військової агресії та її різких наслідків для економіки країни.

Розповідаючи про застосування принципу добросовісності при вирішенні трудових спорів, суддя звернув увагу на постанову від 3 листопада 2021 року у справі № 387/326/20, в якій Верховний Суд сформулював визначення цього принципу у трудових відносинах та навів ознаки зловживання правом.

Обговорюючи актуальну практику Верховного Суду у трудових спорах, доповідач поінформував учасників семінару, зокрема, про ухвалену 7 вересня 2026 року постанову ОП КЦС ВС у справі № 308/9220/21 щодо порядку поновлення на роботі незаконно звільненого працівника, а також про постанови КЦС ВС від 29 квітня 2026 року у справі № 756/12586/24 та від 19 серпня 2026 року у справі № 646/5128/23, в яких проаналізовано склад мобінгу (цькування) і сукупність умов, за яких може бути констатовано, що працівник зазнав мобінгу.

Суддя розповів про трискладовий тест, який застосовує ЄСПЛ та ВС для встановлення наявності або відсутності дискримінації, а також особливості розподілу тягара доказування у справах про дискримінацію, передбачені ч. 2 ст. 81 ЦПК України.

Після цього учасники семінару мали можливість вирішити ситуаційні завдання, засновані на практиці Верховного Суду у справах щодо дискримінації у трудових спорах. За результатами вирішення завдань з'ясувалося, що представники профспілки дійшли висновків, які узгоджуються з висновками ВС у відповідних справах.

На завершення заходу учасники обмінялися думками щодо подальшого розвитку трудового законодавства.

Організатором заходу виступила Центральна рада Профспілки металургів і гірників України в

межах реалізації проєкту розвитку Навчального центру цієї Профспілки за сприяння Об'єднаної федерації робітників Данії (ЗФ).

<https://supreme.court.gov.ua/supreme/pres-centr/news/2109159>