

Звільнення керівника підприємства під час мобілізації: правовий аналіз

Законодавство України не надає керівнику (директору) товариства з обмеженою відповідальністю (ТОВ) або приватного підприємства прямого механізму вийти з посади **без згоди** учасників (власників). Відповідно до Закону України «Про товариства з обмеженою та додатковою відповідальністю», повноваження директора можуть бути припинені лише одночасно з обранням нового керівника або тимчасово виконуючого обов'язки. Тобто юридично неможливо просто звільнити директора без призначення заміни – до моменту обрання нового керівника повноваження чинного директора не припиняються. Відповідно, і зміни до Єдиного державного реєстру (ЄДР) про керівника теж не можуть бути внесені, доки не буде призначено іншу особу на цю посаду.

На практиці це означає, що односторонній «наказ по підприємству» про своє звільнення, підписаний самим директором на себе, не має повної юридичної сили. Якщо власники відмовляються оформити протокол про зміну керівника або ігнорують заяву директора про звільнення, у керівника фактично залишається єдиний шлях – звернутися до суду. Велика Палата Верховного Суду звернула увагу на подвійний статус керівника як найманого працівника і корпоративного органу, тому спори щодо припинення повноважень директора мають розглядатися як **корпоративні** у господарських судах, а не як звичайні трудові спори. Таким чином, директор, який бажає припинити трудові відносини і повноваження без згоди власників, подає позов до товариства про розірвання трудового договору та припинення корпоративних відносин. Перед зверненням до суду важливо виконати досудові формальності: належним чином скликати загальні збори учасників з порядком денним про свою відставку і призначення нового керівника (згідно з процедурою,

визначеною статуту і законом). Лише за умови, що директор зробив усе від нього залежне для проведення зборів, суд може задовольнити позов і зобов'язати внести зміни до ЄДР щодо керівника.



Висновок: без рішення власників директор не може просто піти з посади. Якщо учасники не погоджуються його звільнити, він юридично залишається керівником. Для фактичного припинення повноважень потрібне або рішення загальних зборів про зміну директора, або рішення суду за позовом керівника.

Примітка: У випадку, коли директор є одночасно єдиним засновником і власником (що часто має місце в приватних підприємствах чи одноосібних ТОВ), питання спрощується. Єдиний власник сам ухвалює рішення щодо зміни керівника або призупинення діяльності підприємства. Зокрема, такий власник-директор може власним письмовим рішенням призначити іншу особу виконуючим обов'язки директора або навіть тимчасово зупинити діяльність бізнесу на час своєї відсутності. Фактично, він як учасник реалізує своє право одноосібно приймати рішення загальних зборів (нотаріальне посвідчення рішення вимагається для реєстрації змін).

Звільнення в разі мобілізації: трудові гарантії та порядок

Мобілізація працівника **не може бути підставою для його звільнення з ініціативи роботодавця**. Із початком російсько-української війни у 2014 р. законодавець запровадив спеціальну гарантію: за мобілізованими працівниками зберігається їхнє робоче місце і посада на весь період військової служби (в межах особливого періоду). Ця норма закріплена в ч.3 ст.119 Кодексу законів про працю (КЗпП) і охоплює всі випадки військової служби за призовом під час особливого періоду, в

тому числі призов під час мобілізації, призов офіцерів запасу, а також прийняття на контрактну службу в особливий період. Отже, **роботодавець зобов'язаний зберігати за мобілізованим працівником його посаду** протягом служби, незалежно від форми власності підприємства.

Раніше до липня 2022 року гарантії охоплювали також збереження середнього заробітку, але Законом №2352-IX цю норму скасовано через надмірне навантаження на роботодавців. Нині закон вимагає лише збереження місця роботи і посади, а питання оплати вирішується за домовленістю або колективним договором. Наприклад, роботодавець за власний рахунок може продовжувати виплачувати мобілізованому певні суми, але це не обов'язок, а добра воля (ст. 9-¹ КЗпП дозволяє встановлювати додаткові пільги у колдоговорі).

Трудові підстави для звільнення у зв'язку з військовою службою. Формально КЗпП містить норму про припинення трудового договору у разі призову працівника на військову службу – п.3 ч.1 ст.36 КЗпП. У мирний час вручення повістки може розривати трудовий договір на цій підставі. Однак під час оголошеної мобілізації така норма не застосовується. Від 2014 року введено правило, що **мобілізовані працівники не підлягають звільненню**, а лише **увільняються** від роботи (тобто тимчасово звільняються від виконання своїх посадових обов'язків) на період служби. Закон України «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію» також зобов'язує підприємства зберігати трудові правовідносини на особливий період. Таким чином, оформлення мобілізованого працівника здійснюється не шляхом звільнення, а шляхом видання наказу про **увільнення від роботи у зв'язку з призовом на військову службу**. В наказі посилаються на ч.3 ст.119 КЗпП, указ Президента про мобілізацію тощо. Посаду такого працівника не можна виключити зі штатного розпису – вона зберігається за ним на час служби.



Працівник, призваний на військову службу, вважається таким, що перебуває у трудових відносинах, але тимчасово не виконує свої обов'язки. Йому не може бути вручено повідомлення про звільнення, навіть якщо роботодавець спершу не знав про мобілізацію. Верховний Суд чітко зазначив: **необізнаність роботодавця** про службу працівника не звільняє його від обов'язку зберегти за працівником робоче місце. Отже, звільнення мобілізованого з причини його відсутності є протиправним і буде скасоване судом.

Як оформити увільнення: Керівник підприємства (або відділ кадрів) після отримання від працівника документів про призов (повістки, розпорядження ТЦК тощо) видає наказ: *«Увільнити [ПІБ] від виконання обов'язків [посада] на час проходження військової служби під час мобілізації з [дата]»*. Підстави: ч.3 ст.119 КЗпП, Закон «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію», копія повістки. У трудовій книжці запис про увільнення не вноситься (оскільки це не є звільненням). Далі, підприємство повинне вести облік цього працівника як такого, що знаходиться на військовій службі, та не пізніше ніж протягом 10 днів повідомити територіальний центр комплектування (військкомат) про увільнення працівника і збереження за ним місця роботи.

Важливо: Закон також прямо забороняє звільнення мобілізованого працівника у зв'язку із закінченням строку трудового договору під час його служби. Тобто якщо строковий трудовий контракт директора або іншого працівника вплив, поки він служить, роботодавець не має права припинити з ним трудові відносини до демобілізації. Позиція Верховного Суду в цьому питанні дещо еволюціонувала. З'явилися рішення, які допускають припинення строкового договору, що закінчився під час служби, без продовження до демобілізації. Однак існує й протилежний підхід: звільнення за п.2 ст.36 КЗпП (закінчення строку) можливе лише **після фактичного повернення** працівника зі служби.

З огляду на колізії, роботодавцям рекомендується уникати припинення строкових договорів із мобілізованими до їхнього повернення, аби не порушити гарантії.

Звільнення чи
увільнення



Особливості, якщо керівника призначено на посаду в Збройних Силах (офіцерську чи адміністративну)

Призов або вступ на військову службу **офіцера** чи на будь-яку адміністративну посаду в ЗСУ по суті не відрізняється від мобілізації рядового з точки зору трудового законодавства. Гарантії статті 119 КЗпП розповсюджуються як на солдатів строкової служби, так і на військовослужбовців, призваних під час мобілізації, **включно з особами офіцерського складу**. Так само під захист потрапляють і ті, хто добровільно уклав контракт на військову службу в особливий період. Законом «Про військовий обов'язок і військову службу» (ст. 39²) встановлено, що всі громадяни, призвані на службу під час мобілізації чи прийняті на службу у разі оголошення воєнного стану, користуються трудовими гарантіями, визначеними ч.3 ст.119 КЗпП. Отже, **якщо директор підприємства отримав офіцерське звання і призначення на посаду в ЗСУ**, за ним так само зберігаються його посада керівника і трудовий договір на час служби.

Практичне ускладнення полягає лише в тому, що офіцер чи інший військовослужбовець, займаючи відповідну посаду в Збройних Силах, фізично не може виконувати обов'язки директора цивільного підприємства. Але з юридичної точки зору це вирішується вже згаданим *увільненням від роботи*. На весь час військової служби офіцера-директора підприємство має або призначити іншого виконуючого обов'язки директора, або власник здійснює керівництво безпосередньо (якщо це дозволено статутом і типом підприємства). Зазвичай у статутах ТОВ передбачають

можливість тимчасового виконання обов'язків керівника іншою особою чи передачі повноважень за довіреністю. Якщо така особа (підписант) заздалегідь внесена в ЄДР, достатньо видати наказ про вступ її в обов'язки на час відсутності директора. Якщо ж ні – директор або власники мають оформити довіреність на іншу особу для представництва інтересів підприємства.

Варто відзначити, що перебування на військовій службі в статусі офіцера жодним чином не позбавляє керівника права звільнитися за власним бажанням від посади директора, якщо він цього хоче. Процедура буде такою ж, як описано вище: офіцер-директор може подати заяву про відставку учасникам товариства, але поки новий керівник не призначений, він залишається формально на посаді. Власники підприємства, зі свого боку, **не мають права примусово звільнити** директора у зв'язку з його призначенням до ЗСУ. Закон не передбачає такої підстави звільнення, а мобілізація не є дисциплінарним чи негативним фактором. Якщо власники невдоволені відсутністю керівника і бажають його замінити, вони можуть провести загальні збори і обрати нового директора – але таке звільнення може бути оскаржене, якщо буде доведено, що воно здійснене всупереч гарантіям ст.119 КЗпП (фактично через проходження служби). Судова практика тут на боці мобілізованих працівників: звільнення під час служби визнаються незаконними і скасовуються. Тому оптимальний шлях – **за взаємною згодою** вирішити питання: або директор добровільно подає заяву (щоб формально було звільнення за власним бажанням чи за угодою сторін), або ж сторони чекають демобілізації чи здійснюють тимчасову заміну без розриву трудового договору.

Судова практика: спори між керівником і власниками



Спори щодо звільнення мобілізованих осіб. Після початку повномасштабної війни у 2022 р. значно зросла кількість судових справ, де мобілізовані працівники оскаржують своє звільнення і вимагають поновлення на роботі. Суди здебільшого захищають право військовослужбовців на збереження місця роботи. Наприклад, Верховний Суд у постанові від 10.07.2024 р. (справа №545/1584/23) підкреслив, що відсутність інформації у роботодавця про службу працівника **не легітимізує** його звільнення: незнання не звільняє від обов'язку виконувати гарантії. Іншими словами, навіть якщо директор не встиг повідомити компанію про мобілізацію, його не можна звільняти за прогули чи інші надумані підстави – це буде порушенням гарантій. У таких спорах суди поновлюють працівників на посадах і виплачують їм середній заробіток за вимушений прогул (як правило, з державного бюджету, оскільки роботодавця звільнено від виплат на час служби).

Спори щодо відставки керівника без згоди власників. Як зазначалося, керівник, якого не звільняють учасники, може звернутися до суду для розриву трудових відносин. Практика показує, що успіх такого позову залежить від дотримання процедури. У 2022 році Велика Палата ВС у справі №201/909/20 зробила важливий правовий висновок: спір про звільнення керівника підприємства стосується позбавлення його корпоративних повноважень, тому належить до корпоративної юрисдикції (господарський суд). Раніше подібні спори розглядалися як трудові в порядку цивільного судочинства, але тепер їх передано до господарських судів. Це означає, що директор, позиваючись до свого ТОВ, повинен подавати позов саме до господарського суду. У таких справах суди перевіряють, чи виконав керівник умови статуту щодо скликання зборів, чи не зловживає своїм правом. Якщо директор доведе, що власники ухиляються від оформлення його звільнення, суд може ухвалити рішення про припинення його трудового договору з певної дати

та зобов'язати держреєстратора внести відповідні зміни до ЄДР.

Практичний приклад: у постанові ВС від 13.06.2018 р. у справі №813/782/17 (ще до зміни юрисдикції) зазначено, що чинне законодавство не передбачає можливості примусово утримувати керівника на посаді всупереч його волі. Тобто суди визнають право директора на звільнення, хоча і в специфічному порядку. Інший аспект – якщо керівник уклав строковий контракт, а строк сплив під час війни: нещодавня постанова ВС від 12.02.2025 р. (№757/31954/23-ц) підтвердила, що гарантії ст.119 КЗпП діють лише протягом чинності трудового договору; закінчення строку контракту дозволяє припинити його, незважаючи на триваючу службу. Водночас у ряді рішень 2023–2024 рр. суди займали протилежну позицію, забороняючи звільняти мобілізованого до кінця особливого періоду навіть після спливу строку договору. Таким чином, судова практика ще формується, але загальна тенденція – максимально захистити військовослужбовця від втрати роботи через службу.

Позиція державних органів і офіційні роз'яснення

Питання трудових прав мобілізованих працівників та керівників неодноразово ставало предметом роз'яснень міністерств. Зокрема, Міністерство економіки (що курує трудове законодавство) у своїх роз'ясненнях наголошує на неприпустимості звільнення мобілізованих осіб і необхідності збереження за ними місця роботи. У *Відповідях на поширені питання зі сфери трудових відносин в умовах воєнного часу* (опублікованих на сайті Мінекономіки) чітко зазначено, що оголошення загальної мобілізації активувало гарантії ст.119 КЗпП, і роботодавці зобов'язані їх дотримуватися. Також у цих роз'ясненнях підтверджено: *«звільнення мобілізованого працівника з ініціативи роботодавця під час воєнного стану заборонене»*, а відсутність фізичної можливості працювати не є підставою розривати трудовий договір.

Міністерство оборони і Генеральний штаб ЗСУ зі свого боку пояснювали порядок призову і можливість **бронювання**

працівників. Хоча це не стосується безпосередньо звільнення, але варто згадати: уряд дозволяє критично важливим підприємствам бронювати своїх керівників від мобілізації, щоб вони продовжували керувати бізнесом. Якщо ж керівник не заброньований і його призвано, Міноборони очікує від підприємства своєчасного повідомлення про це факту та вирішення питання заміщення посади. Спеціальних пільг чи імунітету від звільнення для директорів-військовослужбовців Міноборони не встановлює – діють загальні норми трудового права.

Міністерство юстиції звертало увагу на правильність оформлення змін у керівництві юридичних осіб. Згідно з роз'ясненнями Мін'юсту, якщо директор тимчасово відсутній (наприклад, мобілізований), підприємство може внести до ЄДР відомості про тимчасово виконуючого обов'язки керівника на підставі рішення учасників або наказу власника. Однак сам мобілізований директор лишається в реєстрі як керівник до тих пір, поки не буде подано документ про призначення іншого директора або поки сам директор не припинить повноваження в судовому порядку. Державні реєстратори керуються ч.13 ст.39 Закону про ТОВ, тому відмовляють вилучати запис про керівника без одночасного додання нового. Таким чином, Мін'юст фактично підтримує описаний вище алгоритм дій через суд, якщо власники не призначають нового керівника.

Варто згадати й лист Мінекономіки від 24.05.2023 №4706-05/23807-09, що наводився в фахових виданнях. У цьому листі Міністерство роз'яснило, хто може виконувати обов'язки директора на час його військової служби. Зокрема, було підтверджено право засновника самостійно здійснювати управління підприємством у разі відсутності найманого директора (відповідно до ч.2 ст.65 та ч.4 ст.128 Господарського кодексу). Також Мінекономіки вказало на можливість **призначення виконуючого обов'язки** наказом по підприємству або укладення строкового трудового договору з іншим працівником на період мобілізації основного керівника.

Фактично цей лист рекомендував підприємствам заздалегідь підготуватися до можливої мобілізації директора: прописати в статуті порядок заміщення, ввести посаду заступника чи передбачити передачу функцій за довіреністю. Такі превентивні заходи допоможуть уникнути правового вакууму в управлінні компанією.

Державна служба з питань праці (Держпраці) також публікувала роз'яснення стосовно виплат мобілізованим та порядку їхнього увільнення. Зокрема, Східне міжрегіональне управління Держпраці зазначало, що з 19.07.2022 р. роботодавець вже не зобов'язаний виплачувати середній заробіток мобілізованому, але **місце роботи і посада зберігаються обов'язково**. У разі загибелі мобілізованого працівника його трудові відносини припиняються з дати смерті, про що роботодавець дізнається з офіційного повідомлення (на жаль, такі випадки теж враховані в роз'ясненнях Держпраці).

Висновки і рекомендації

1. Законодавство України не дозволяє звільнити директора ТОВ чи приватного підприємства в односторонньому порядку без згоди власників. Повноваження директора тривають, доки загальні збори не призначать нового керівника, інакше – слід звертатися до суду для припинення трудових і корпоративних відносин.
2. Мобілізація директора або іншого працівника **не є законною підставою для їх звільнення**. На період військової служби працівник увільняється від роботи, а його посада і трудовий договір «заморожуються», залишаючись чинними. Стаття 119 КЗпП гарантує збереження місця роботи і посади на весь особливий період, тому звільнення мобілізованого з ініціативи роботодавця під час служби буде вважатися незаконним.
3. Якщо директор отримав офіцерську посаду чи іншу роль у ЗСУ, це не змінює його трудового статусу: такі керівники теж підпадають під захист ст.119 КЗпП. Особливість у тому, що підприємству слід забезпечити заміщення функцій

керівника (наказом про виконуючого обов'язки, довіреністю, призначенням заступника тощо) на час відсутності директора. Формально ж трудові відносини з ним тривають до кінця військової служби або до моменту, коли він сам чи власники ініціюють легальне припинення.

4. Судова практика в цілому підтримує мобілізованих директорів і працівників. Суди визнають незаконними звільнення під час служби та поновлюють таких осіб на посадах. У спорах між директором і власниками щодо відставки простежується підхід, за яким такі спори є корпоративними; отже, директор, якого не звільняють добровільно, може добиватися звільнення через господарський суд. Кожен випадок індивідуальний, але загальний тренд – максимальний захист прав військовозобов'язаних у сфері праці.
5. Державні органи (Мінекономіки, Держпраці тощо) у своїх роз'ясненнях підтвердили особливий статус директорів та працівників на військовій службі. Основні меседжі: зберігайте посади, **не звільняйте мобілізованих**, оформлюйте тимчасове заміщення і дотримуйтеся гарантій закону. В сучасних умовах воєнного стану держава стоїть на сторожі трудових прав військовослужбовців, а роботодавцям рекомендовано завчасно планувати дії на випадок мобілізації ключових співробітників, щоб бізнес продовжував працювати у правовому полі.

□ Маєте схожий випадок або сумніви щодо дій податкової?

Команда **“Вікторія”** готова захищати ваші інтереси – професійно, ґрунтовно, до результату.

Заповніть форму зворотного зв'язку для швидкого зв'язку.
Збережіть свої нерви, здоров'я, час та кошти.

Ваше ім'я (обов'язково)

Ваш email (обов'язково)

Ваш номер телефону (обов'язково)

Ваше повідомлення

Відправити

Наші контакти:

Номери телефонів: +38(050)-404-87-30; +38(098)-793-77-77,
електронна пошта: office@vg.ua

Група Компаній Вікторія

Обов'язок декларування інвестиційного збитку від продажу корпоративних прав в Декларації про майновий стан та доходи

Частка у статутному капіталі належить до **інвестиційних активів** згідно з Податковим кодексом України (ПКУ). Доходи від відчуження таких активів оподатковуються за правилами ст. 170 ПКУ як **інвестиційний прибуток** (за наявності). Інвестиційний прибуток визначається як **позитивна різниця** між доходом від продажу інвестиційного активу та документально підтвердженими витратами на його придбання. Якщо витрати перевищують дохід (тобто різниця від'ємна), утворюється **інвестиційний збиток**.

Платник податку самостійно обліковує загальний фінансовий результат операцій з інвестиційними активами окремо від інших доходів і витрат. За підсумками року **загальний фінансовий результат** визначається як сума всіх отриманих інвестиційних прибутків мінус сума отриманих інвестиційних збитків за цей рік. До оподатковуваного доходу включається **лише позитивне значення** цього загального фінансового результату. Інакше кажучи, якщо за рік сукупно отримано чистий прибуток – він підлягає оподаткуванню, а якщо результат нульовий або від’ємний – до оподатковуваного доходу він не включається. Ставка податку на доходи фізосіб для інвестиційного прибутку становить 18% (плюс 1,5% або 5% військового збору залежно від періоду).

Спеціальні винятки. ПКУ передбачає деякі випадки, коли дохід від відчуження інвестиційних активів **не оподатковується і не декларується**. Зокрема, згідно з пп. 170.2.8 п. 170.2 ст. 170 ПКУ, не підлягає оподаткуванню та не включається до річного оподатковуваного доходу інвестиційний дохід, що не перевищує невеликого встановленого порогу (сума, яка періодично індексується; для прикладу, раніше це було 1930 грн, наразі – близько 3180 грн). Також звільняються, зокрема, доходи від продажу акцій/корпоративних прав, отриманих при приватизації за компенсаційні сертифікати (пп.165.1.40 ПКУ). У таких випадках платник **не враховує** ні дохід, ні витрати за відповідними операціями при визначенні інвестиційного результату. **Однак, якщо йдеться про звичайний продаж частки в юридичній особі резиденту за ринковою ціною, ці винятки, як правило, не застосовуються, і операція підпадає під загальний режим оподаткування інвестиційних доходів.**

Обов’язковість декларування інвестиційного збитку

Обов’язок подати річну декларацію. Відповідно до вимог ПКУ, фізична особа – резидент, яка протягом року здійснювала

операції з інвестиційними активами, **зобов'язана подати річну податкову декларацію** про майновий стан і доходи. У ній потрібно відобразити *загальний фінансовий результат* таких операцій за рік – незалежно від того, є він прибутковим чи збитковим. Податковий кодекс прямо зазначає, що платник податку **декларує результати усіх операцій** купівлі-продажу інвестиційних активів, здійснених протягом року (як в Україні, так і за кордоном), за винятком випадків, передбачених пп.170.2.8 ПКУ. Це означає, що **навіть за відсутності інвестиційного прибутку (тобто при отриманні інвестиційного збитку)**, такі операції підлягають відображенню в декларації.

У цьому є логіка: звітним періодом для інвестиційного прибутку є календарний рік, за результатами якого платник **має подати декларацію** та відобразити в ній загальний фінансовий результат – *інвестиційний прибуток або збиток*. Задекларований у такому році збиток декларант зможе перенести збитки поточного року для зменшення інвестиційного прибутку до оподаткування в наступних роках. Такий перенос здійснюється платником самостійно за результатами річного декларування. Отже, відобразивши збиток у декларації, фізична особа фактично “накопичує” його для компенсації майбутніх інвестиційних прибутків – у наступних деклараціях минулий збиток відніматиметься від позитивного результату (якщо він буде), і податок сплачуватиметься тільки з різниці.

Така ж позиція податкових органів залишається незмінною: **будь-який факт продажу інвестиційного активу має бути задекларований**. Нормативно ця вимога закріплена в пп.170.2.1, п.170.2 ст.170 ПКУ та п.179.2 ПКУ (обов'язок подання декларації при отриманні доходів, з яких податок не був сплачений податковим агентом). Тому, аби уникнути спорів з контролюючим органом та зберегти право на подальше врахування збитку, платнику доцільно відобразити такий збиток у річній декларації.

Ризики у разі недекларування збитку. Якщо платник не відобразить збитковий продаж корпоративних прав у декларації,

формально це порушує вимоги ПКУ щодо повноти декларування доходів. Наслідком може бути притягнення до відповідальності за неподання чи несвоєчасне подання декларації. Хоча сума податку до сплати в цьому випадку нульова, штраф за сам факт неподання декларації для громадян може становити, приміром, 340 грн (за **несвоєчасне подання**; п.120.1 ПКУ та ст.164 прим. 1 КУпАП). Більш суттєво, що **недекларування позбавляє платника права на перенесення збитку**. Податкові органи при перевірці не визнають інвестиційний збиток минулих років, якщо він не був своєчасно задекларований. Тобто, у разі появи інвестиційного прибутку в наступних роках, незадекларований раніше збиток не зможе зменшити податкове зобов'язання, і доведеться сплачувати податок з повної суми прибутку.

Отже,

- 1. Фізична особа – резидент повинна відобразити результат від продажу корпоративних прав у річній декларації навіть якщо цей результат збитковий.** Норми ПКУ (пп.170.2.1, 170.2.6 ст.170) зобов'язують декларувати всі операції з інвестактивами за звітний рік. Від'ємний результат (інвестиційний збиток) не є підставою для звільнення від подання декларації, за винятком окремих випадків, прямо передбачених ПКУ (невеликі неоподатковувані доходи чи приватизаційні пільги).
- 2. Декларування інвестиційного збитку не приводить до сплати податку за цей рік,** адже оподаткуванню підлягає лише позитивний інвестиційний прибуток. Збиткова операція фактично не генерує оподатковуваного доходу, тому ПДФО та військовий збір з неї не стягуються. Але й не зменшує суму зобов'язання до сплати за поточний рік.
- 3. Задекларований збиток можна перенести на наступні роки,** щоб зменшити інвестиційні прибутки майбутніх періодів. Це дозволить у майбутньому сплатити менший податок, компенсавши минулі втрати. Перенесення здійснюється

тільки за умови відображення збитку в декларації за той рік, коли він утворився.

4. Недекларування збитку має негативні наслідки. По-перше, це порушує вимоги податкового законодавства щодо подання декларацій, що може спричинити адміністративний штраф за неподання/несвоєчасне подання. По-друге, незадекларований інвестзбиток **не буде врахований** податковою для зменшення майбутніх прибутків – фактично платник втратить можливість його використати. У разі виникнення в наступних роках інвестиційного прибутку, доведеться оподаткувати його повністю, без заліку попередніх збитків.

5. Практика застосування підтверджує необхідність обережності. Хоча деякі судові рішення стали на сторону платників, які не декларували “нульовий” результат (вважаючи, що при відсутності прибутку немає об’єкта оподаткування), така позиція не гарантована у кожному випадку. Податкові органи наполягають на декларуванні, тому для уникнення спорів та забезпечення своїх податкових прав рекомендується відобразити навіть збитковий продаж корпоративних прав у річній декларації про майновий стан і доходи. Це формалізує збиток та дозволить використати його на свою користь у майбутньому.

☐ Маєте схожий випадок або сумніви щодо дій податкової?

Команда **“Вікторія”** готова захищати ваші інтереси – професійно, ґрунтовно, до результату.

Заповніть форму зворотного зв’язку для швидкого зв’язку.
Збережіть свої нерви, здоров’я, час та кошти.

Ваше ім'я (обов'язково)

Ваш email (обов'язково)

Ваш номер телефону (обов'язково)

Ваше повідомлення

Наші контакти:

Номери телефонів: +38(050)-404-87-30; +38(098)-793-77-77,
електронна пошта: office@vg.ua

Група Компаній Вікторія

Податкова програла суд: наш клієнт відстояв право бути платником єдиного податку

Компанія “Вікторія” успішно супроводила в судовому процесі підприємця, якого безпідставно виключили з Реєстру платників єдиного податку ще з **31.12.2019 року**.

□ Суть справи

Податкова служба анулювала реєстрацію платника єдиного податку нібито через податковий борг у **410,21 грн**, який начебто існував два квартали поспіль. Водночас не було жодного:

- акту перевірки,
- рішення про анулювання,
- належного повідомлення підприємця.

Понад 4 роки підприємець продовжував чесно працювати, подавати декларації та сплачувати податки, не знаючи, що його **виключили з Реєстру**.

□ **Правова позиція та підтримка Компанії “Вікторія”**

Адвокати нашої компанії довели в суді, що:

- податкова діяла **всупереч нормам Податкового кодексу**,
- анулювання можливо лише **за результатами перевірки**, якої не було,
- не було направлено навіть **податкової вимоги**.

□ **Рішення суду**

Івано-Франківський окружний адміністративний суд:

□ **Визнав протиправними дії ДПС щодо анулювання реєстрації.**

□ **Зобов’язав поновити статус платника єдиного податку з 31.12.2019 року.**

□ **Стягнув з ДПС:**

– **судовий збір – 6 056 грн**

– **витрати на правову допомогу – 7 000 грн**

Посилання на Рішення суду

□ **Що це означає для бізнесу**

Рішення – важливий прецедент, який підтверджує:

- **неможливість свавільного виключення підприємців з Реєстру**,
- **обов’язковість дотримання процедурних гарантій**,
- **право підприємця на ефективний захист**.

□ **Маєте схожий випадок або сумніви щодо дій податкової?**

Команда **“Вікторія”** готова захищати ваші інтереси – професійно, ґрунтовно, до результату.

Заповніть форму зворотного зв'язку для швидкого зв'язку.
Збережіть свої нерви, здоров'я, час та кошти.

Ваше ім'я (обов'язково)

Ваш email (обов'язково)

Ваш номер телефону (обов'язково)

Ваше повідомлення

Наші контакти:

Номери телефонів: +38(050)-404-87-30; +38(098)-793-77-77,
електронна пошта: office@vg.ua

Група Компаній Вікторія

За який час вас може перевірити податкова? А за який час донарахувати?..

За який період ДПС може провести податкову перевірку та донарахувати податки? Після карантинних і воєнних зупинень строків відповідь на це питання тривалий час була значно складнішою за звичайне правило «три роки».

Однак станом на 23 серпня 2026 року ситуація суттєво

змінилася. Загальний перебіг податкових строків був відновлений з 1 серпня 2023 року, а від цієї дати вже минуло більше 1095 календарних днів.

Це означає, що для більшості звичайних податкових зобов'язань зі стандартним 1095-денним строком давності карантинне та воєнне зупинення вже не дає ДПС можливості автоматично повертатися до значно давніших податкових періодів.

Водночас універсального правила «податкова може перевірити лише останні три календарні роки» також немає. Для визначення конкретного періоду потрібно враховувати вид податку, дату подання декларації, уточнюючі декларації, вид перевірки, спеціальні строки 2555 днів та можливі випадки зупинення строку давності.

Загальний строк давності: 1095 днів

Основне правило встановлене статтею 102 Податкового кодексу України.

Відповідно до пункту 102.1 ПКУ контролюючий орган, крім установлених Кодексом винятків, має право провести перевірку та самостійно визначити суму грошового зобов'язання не пізніше закінчення **1095 дня**.

Відлік прив'язаний не просто до календарного року, за який перевіряється платник, а до останнього дня граничного строку подання відповідної декларації та/або граничного строку сплати зобов'язання, нарахованого контролюючим органом. Якщо декларацію подано пізніше, строк обчислюється з урахуванням дати її фактичного подання.

Тому твердження, що ДПС у 2026 році може перевіряти виключно 2023-2026 роки, є надмірним спрощенням. Для кожного податку необхідно визначити конкретну дату, від якої починається відлік.

Що змінилося у серпні 2026 року

До 1 серпня 2023 року податкове законодавство передбачало спеціальне зупинення значної частини строків у зв'язку спочатку з карантинном COVID-19, а потім із запровадженням воєнного стану.

Законом № 3219-IX було припинено загальне зупинення перебігу податкових строків, і з 1 серпня 2023 року їх перебіг був відновлений.

На 23 серпня 2026 року від цієї дати минуло вже більше 1095 календарних днів.

Отже, якщо щодо конкретного податкового зобов'язання застосовується стандартний 1095-денний строк, а його перебіг був відновлений не пізніше 1 серпня 2023 року і надалі не зупинявся з інших підстав, то станом на серпень 2026 року такий строк уже сплив.

Це принципова відмінність від ситуації 2023-2025 років, коли після відновлення строків у ДПС ще залишався невикористаний «залишок» 1095-денного строку щодо значної кількості старих податкових періодів.

Чи потрібно сьогодні додавати до 1095 днів увесь період карантину і війни

Ні. Такий спосіб розрахунку не можна використовувати механічно.

У 2020-2023 роках законодавство про перевірки та строки неодноразово змінювалося. В окремі періоди певні види перевірок залишалися забороненими, а інші вже були дозволені. Одночасно змінювалися й винятки із зупинення відповідних строків.

Тому період, протягом якого строк давності фактично не спливав, може відрізнятися залежно від виду перевірки та правового режиму, який діяв у конкретний момент.

Саме такий підхід підтвердив Верховний Суд у постанові від 17 червня 2026 року у справі № 160/19604/25. У конкретних правовідносинах Суд дійшов висновку, що зупинення строку щодо перевірки тривало з 18 березня 2020 року до 24 листопада 2022 року включно, а з 25 листопада 2022 року його перебіг поновився.

Отже, дата 1 серпня 2023 року є важливою датою загального відновлення строків, але **не означає, що для кожної без винятку перевірки строк був зупинений саме до 31 липня 2023 року.**

Постанова Верховного Суду від 17.06.2026 у справі № 160/19604/25.

Коли застосовується строк 2555 днів

Стандартні 1095 днів застосовуються не до всіх видів податкового контролю.

Пункт 102.1 ПКУ передбачає **2555-денний строк** у разі проведення перевірок відповідно до правил трансфертного ціноутворення та контрольованих іноземних компаній, а також при застосуванні вимог щодо оподаткування окремих доходів нерезидентів.

Тому для операцій з нерезидентами, трансфертного ціноутворення та КІК висновок про сплив строку лише тому, що після 1 серпня 2023 року минуло три роки, буде неправильним.

Уточнююча декларація може запуснути новий строк

Окремо необхідно перевіряти ситуації, коли платник подавав уточнюючий розрахунок або уточнюючу декларацію.

Пункт 102.1 ПКУ передбачає, що в межах показників, які були уточнені платником, контролюючий орган отримує право визначити податкові зобов'язання протягом нового строку – 1095 або 2555 днів – з дня подання такого уточнення.

Тому стара декларація не обов'язково означає, що строк її

перевірки вже закінчився. Спочатку потрібно перевірити, чи подавалися до неї уточнення.

Коли строк давності взагалі не застосовується

Податковий кодекс передбачає окремі випадки, коли контролюючий орган може визначити грошове зобов'язання без дотримання звичайного 1095-денного строку.

Зокрема, відповідно до пункту 102.2 ПКУ це можливо, якщо **податкова декларація за відповідний період взагалі не була подана**.

Окремі винятки також пов'язані з кримінальними провадженнями та обвинувальними вироками у випадках, прямо визначених Кодексом.

Тому правило «минуло три роки – податкова вже нічого не може зробити» без перевірки цих обставин застосовувати не можна.

Коли перебіг 1095 днів може зупинятися і зараз

Навіть після відновлення загального перебігу строків з 1 серпня 2023 року Податковий кодекс містить постійні підстави для їх зупинення.

Пункт 102.3 ПКУ передбачає, зокрема, зупинення відліку на період, коли контролюючому органу законом або рішенням суду заборонено проводити перевірку, коли перевірку у встановленому законом порядку зупинено, продовжено або перенесено, а також у деяких випадках неможливості її проведення.

Окремі особливості продовжують діяти під час воєнного стану. Підпункт 69.36 пункту 69 підрозділу 10 розділу XX ПКУ передбачає зупинення відліку строку давності щодо документальних планових та позапланових перевірок, які не проводяться у зв'язку зі спеціальними воєнними обмеженнями.

Це має практичне значення, зокрема, для окремих платників та об'єктів на тимчасово окупованих територіях і територіях бойових дій.

Тому висновок про сплив 1095 днів завжди повинен робитися після перевірки того, чи не існував у конкретного платника додатковий період зупинення строку.

Які періоди фактично залишаються відкритими у 2026 році

Для звичайного податкового зобов'язання, щодо якого застосовується строк 1095 днів і відсутні спеціальні підстави для його зупинення, орієнтиром знову є фактично останні три роки, але відлік ведеться від установленної ПКУ дати, а не від 1 січня відповідного року.

Наприклад, якщо граничний строк подання декларації настав уже після 1 серпня 2023 року, 1095 днів потрібно рахувати від відповідного граничного строку. Тому частина податкових періодів 2023 року й надалі може залишатися відкритою для контролю у другій половині 2026 року.

Натомість щодо податкових зобов'язань, для яких повний стандартний 1095-денний строк почав або продовжив свій перебіг не пізніше 1 серпня 2023 року і після цього не зупинявся, на серпень 2026 року такий строк уже минув.

Чи може ДПС у 2026 році перевірити 2017-2020 роки

Ще у 2023-2025 роках відповідь часто була позитивною через значний невикористаний залишок строку, який «зберігся» після карантинних і воєнних зупинень.

У серпні 2026 року така відповідь уже не може бути загальною.

Якщо йдеться про стандартний 1095-денний строк, не було уточнюючих декларацій, спеціальних підстав для зупинення та не

застосовуються винятки з правил давності, старі періоди, строк щодо яких був відновлений до або з 1 серпня 2023 року, вже мають бути закритими за давністю.

Проте ситуація може бути іншою щодо операцій, для яких діє 2555-денний строк, неподаної звітності, спеціальних воєнних обмежень на проведення перевірки та інших передбачених ПКУ випадків.

Як перевірити, чи не пропустила ДПС строк

Якщо ДПС призначає перевірку старого податкового періоду, доцільно послідовно перевірити:

1. який саме податок і звітний період перевіряється;
2. коли спливав граничний строк подання відповідної декларації;
3. чи була декларація подана своєчасно;
4. чи подавалися уточнюючі декларації або розрахунки;
5. який строк застосовується – 1095 чи 2555 днів;
6. скільки днів строку фактично минуло до його зупинення;
7. коли перебіг строку відновився саме для відповідного виду перевірки;
8. чи існували додаткові підстави для його зупинення;
9. чи не належить ситуація до випадків, коли строк давності не застосовується.

Лише після такого розрахунку можна зробити обґрунтований висновок, чи має ДПС право охоплювати відповідний період перевіркою та визначати за нього грошові зобов'язання.

Не плутайте строк перевірки зі строком зберігання документів

Сплив 1095-денного строку не означає, що будь-які документи за відповідний період можна автоматично знищити.

Пункт 44.3 статті 44 ПКУ встановлює різні мінімальні строки зберігання документів залежно від їх виду.

- **2555 днів** – для документів та інформації, необхідних для податкового контролю щодо трансфертного ціноутворення, KІК та визначених операцій з нерезидентами;
- **1825 днів** – для визначених первинних документів, реєстрів бухгалтерського обліку, фінансової звітності та інших документів відповідних категорій платників;
- **1095 днів** – для інших документів, для яких Кодексом не встановлено тривалішого строку.

Крім того, строки зберігання продовжуються у випадках зупинення відліку строку давності. Тому перед знищенням старої первинної документації необхідно окремо перевірити правила її зберігання.

Короткий висновок станом на 23 серпня 2026 року

1. Загальний строк для податкової перевірки та визначення грошового зобов'язання становить 1095 днів.
2. Для трансфертного ціноутворення, KІК та визначених операцій з нерезидентами діє строк 2555 днів.
3. Загальне зупинення податкових строків було припинено з 1 серпня 2023 року.
4. Станом на серпень 2026 року від цієї дати вже минуло більше 1095 днів. Тому для стандартних випадків давні податкові періоди, які залишалися відкритими лише через загальне зупинення строків, поступово втратили та вже втратили таку «додаткову» відкритість.
5. Не можна механічно додавати до 1095 днів увесь період з березня 2020 року до липня 2023 року. Конкретний період зупинення залежить від виду перевірки та законодавства, яке діяло в певний момент.
6. Уточнююча декларація, спеціальні строки 2555 днів, неподання декларації та індивідуальні підстави для зупинення строку можуть суттєво змінити результат розрахунку.

7. Якщо ДПС намагається перевірити або донарахувати податки за старий період, питання дотримання строку давності необхідно перевіряти до аналізу суті самих донарахувань.

Отримали наказ на перевірку або податкове повідомлення-рішення?

Фахівці Компанії «Вікторія» можуть перевірити, чи мав контролюючий орган право охоплювати відповідний період перевіркою, розрахувати строк давності з урахуванням усіх зупинень та проаналізувати підстави для оскарження результатів перевірки.

Для комплексного аналізу важливо надати наказ про проведення перевірки, акт перевірки, податкові повідомлення-рішення, відповідну податкову звітність та інформацію про подані уточнення.

Податкові спори та судова практика

Замовити податкову консультацію

Банківська таємниця: що це і коли банк може розкрити інформацію

Банківська таємниця – це будь-які відомості про фінансову діяльність клієнта, які стали відомі банку під час обслуговування. Закон «Про банки і банківську діяльність» (ст. 60) чітко гарантує збереження цих даних. До банківської таємниці належать, зокрема, **рахунки клієнта** (включаючи кореспондентські рахунки НБУ) та суми на них, **операції та транзакції** за цими рахунками, а також загальний фінансово-

економічний стан клієнта. Тобто туди входить інформація про залишки на рахунках і проведені платежі, укладені банківські договори (депозити, кредити, оренда сейфу тощо) та інші документи, що стали відомі банку.

- **Рахунки й залишки:** номери рахунків (поточних, депозитних, ескроу), коррахунків, залишки коштів і банківських металів.
- **Операції та договори:** усі транзакції (перекази, платежі) за дорученням клієнта укладені з банком угоди (договори на депозит, кредит, обслуговування рахунку тощо).
- **Інша інформація:** фінансові звіти, дані про активи/забезпечення клієнта, а також відомості, отримані під час фінкредитування (оцінки кредитоспроможності) чи інші конфіденційні дані клієнта.

Коли банки розкривають інформацію без згоди клієнта

Банк **не може** самовільно передавати ваші дані стороннім – зберігання таємниці обов'язкове. Винятки передбачені лише законом. За ст. 62 Закону «Про банки і банківську діяльність» банки можуть розкривати банківську таємницю **без згоди клієнта** в таких випадках:

- **За рішенням суду:** будь-якої інформації про рахунки чи операції – якщо це передбачено судовим рішенням.
- **Правоохоронні органи та контролюючі служби:** прокуратура, Нацполіція, СБУ, НАБУ, ДБР, Бюро економічної безпеки (БЕБ), НАЗК, АРМА тощо – на письмову вимогу щодо рахунків і операцій конкретної особи (юридичної чи фізичної, включно з ФОП) за вказаний період. Вимога має містити перелік даних: наявність рахунків, їхні номери, унікальні ідентифікатори

платіжних карток, залишки, проведені списання/зарахування, призначення платежів, дані контрагента (назва чи ПІБ, ІПН) тощо.

- **Антимонопольний комітет:** на запит перевіряє інформацію про рахунки та операції конкретної компанії чи ФОПа (сума операцій, контрагенти тощо).
- **Податкова (ДПС):** може запитувати відомості про наявність рахунків чи електронних гарантів платника. Нові зміни дозволяють податковим органам отримувати такі дані без додаткових процедур (наприклад, у рамках міжнародних угод про обмін інформацією та за умов воєнного чи надзвичайного стану).
- **Державна виконавча служба (державні та приватні виконавці):** на запит у межах виконання судових рішень – дані про рахунки боржника, залишки та рух коштів за конкретний період, а також інформацію про договори банківських сейфів, якщо вони є в заставі боржника.
- **Банки:** у визначених законом випадках (зокрема, для обміну даними у системі фінансового моніторингу). Очікуємо впровадження опенбанкінгу.
- **Нотаріуси (та уповноважені посадовці):** отримують інформацію про рахунки **померлих клієнтів** у справах про спадщину (наявність рахунків покійного та залишки коштів/металів на них). Новим законом також дозволено **нотаріусам з'ясовувати дані про рахунки осіб, які визнані безвісти зниклими**, для встановлення опіки над їх майном.
- **Міністерство фінансів:** під час бюджетного процесу має право перевіряти інформацію про рахунки та операції фізосіб (отримувачів соцвиплат, субсидій тощо) для верифікації державних виплат.

Усі наведені випадки регламентовані **Законом «Про банки і банківську діяльність»** та іншими нормативними актами (зокрема, Податковим і Фінансовим кодексами, законами про виконавче провадження, фінансовий моніторинг тощо). Закон прямим текстом включає до кола клієнтів як «юридичних осіб», так і «фізичних осіб – суб'єктів підприємницької діяльності». Тому **для ФОП законодавчо немає окремих пільг чи обмежень**: усі перелічені підстави розкриття застосовуються однаково як до фізосіб-підприємців, так і до інших клієнтів.

Основні ризики для бізнесу

Освітлення банківської таємниці ускладнює захист конфіденційної інформації. Серед основних загроз:

- **Витік конфіденційних даних:** відкриття банківських даних може призвести до витoku чутливої інформації про фінансові операції бізнесу. Конкуренти або рейдери можуть використати знання про партнерів, обсяги продажів чи покупок для тиску на компанію.
- **Зростання фіскального тиску:** податкова служба отримує змогу «в автоматичному режимі» вважати будь-які надходження на рахунок потенційно прихованими доходами. Це призведе до значного зростання перевірок, штрафів і донарахувань: доведеться документально підтверджувати правомірність **кожної** транзакції.
- **Ризик блокувань рахунків:** з розширеними повноваженнями контролюючих органів збільшується ймовірність необґрунтованих арештів чи блокування коштів підприємця (навіть без остаточного рішення суду). Це може стати інструментом тиску чи зловживань з боку контролерів.
- **Підрив довіри та інші наслідки:** загалом, відкритість фінансових даних підриває довіру клієнтів і партнерів, погіршує інвестиційний клімат і змушує бізнес шукати способи обійти надмірний контроль (наприклад, відходити

в готівкові операції або менше розкривати дані).

Висновок: власникам малого бізнесу варто пам'ятати, що банківська інформація – це строго регульований актив. Навіть ФОП, укладаючи договір з банком, автоматично погоджується з цим режимом. Проте за законом банки можуть передавати інформацію про вас і вашу діяльність державним органам **без вашого дозволу** (у випадках, перелічених вище). Це означає, що будь-які нестандартні чи сумнівні операції можуть опинитися в полі зору контролерів набагато швидше, ніж ви очікуєте. З огляду на це підприємцю слід ретельно вести фінансову дисципліну, документувати всі операції та при необхідності отримувати консультацію юриста чи бухгалтера, щоб мінімізувати наслідки такого розкриття даних.

Захистіть свої податкові права – звертайтеся до фахівців компанії «Вікторія».

Заповніть форму зворотного зв'язку для швидкого зв'язку.
Збережіть свої нерви, здоров'я, час та кошти.

Ваше ім'я (обов'язково)

Ваш email (обов'язково)

Ваш номер телефону (обов'язково)

Ваше повідомлення

Наші контакти:

Номери телефонів: +38(050)-404-87-30; +38(098)-793-77-77,
електронна пошта: office@vg.ua

