

Лукасевич Г. О.,

аспірант кафедри цивільного, нотаріального та виконавчого процесу
Національного університету «Одеська юридична академія»

ОСОБЛИВОСТІ ПРИМУСОВОГО ВИКОНАННЯ СУДОВИХ РІШЕНЬ ПРО ПОНОВЛЕННЯ НА РОБОТІ: АНАЛІЗ СУДОВОЇ ПРАКТИКИ

Анотація. У статті проведено всебічний теоретико-правовий аналіз проблематики примусового виконання судових рішень про поновлення на роботі незаконно звільнених працівників в Україні. Зазначено, що лише 40-45% таких рішень виконуються повністю та у визначені строки, що значно ускладнює реалізацію права працівника на працю, гарантованого Конституцією України. Визначено специфіку організаційно-розпорядчих дій, які мають здійснюватися роботодавцем, зокрема видачу наказу про поновлення, фактичний допуск до роботи, створення належних умов для праці. Проаналізовано складність реального виконання, спричинену формальним виконанням чи перешкоджанням з боку роботодавців, переведенням працівника у інші підрозділи без наміру реального допуску до роботи, виведенням активів підприємства, що ефективно блокують виконання рішення суду.

Особливу увагу приділено системним недолікам чинної моделі відповідальності за невиконання судових рішень: незважаючи на наявність у Кримінальному, Адміністративному кодексах та спеціальному законодавстві відповідних санкцій, притягнення до реальної відповідальності відбувається рідко. Штрафи, арешти, інші примусові заходи часто економічно не мотивують недобросовісних роботодавців виконувати рішення, особливо у ситуаціях тривалого періоду вимушеного прогулу та великих сум виплат.

У висвітленні судової практики проаналізовано актуальні рішення Верховного Суду України, які розкривають юридичні способи ухилення та саботажу рішень про поновлення, необхідність посилення процесуальної захищеності працівника при реалізації рішення. Окремо виокремлено рекомендації щодо удосконалення правового регулювання: підвищення контролю за виконанням, деталізація організаційних процедур, формування єдиних стандартів допуску до робочого місця, створення механізмів публічного моніторингу виконання судових рішень, розширення переліку санкцій, підвищення ролі саморегулювальних організацій і профспілок.

Стаття підкреслює, що забезпечення ефективного виконання рішення про поновлення є ключовим чинником оптимізації ринку праці, дотримання соціальних гарантій, зміцнення правопорядку і підвищення суспільної довіри до інституту суду як гаранта справедливості у трудових правовідносинах.

Ключові слова: примусове виконання, поновлення на роботі, незаконне звільнення, судова практика, відповідальність, виконавче провадження.

Lukasevich G. O. Specifics of enforcement of court decisions on reinstatement at work: analysis of judicial practice

Abstract. The article provides a comprehensive theoretical and legal analysis of the challenges inherent in the enforcement of court decisions concerning the reinstatement of employees who were unlawfully dismissed in Ukraine. It is noted that only 40-45% of such decisions are fully enforced within the specified timeframes, significantly complicating the realization of an employee's right to work as guaranteed by the Constitution of Ukraine. The article identifies the specific organizational and administrative actions required from employers, such as issuing reinstatement orders, actual admission to the workplace, and the creation of appropriate working conditions. It examines the difficulties of real enforcement, caused by formal compliance or obstruction by employers, transferring employees to other departments without meaningful admission to work, and asset withdrawals by enterprises, which effectively block the execution of the court decision.

Particular attention is devoted to the systemic shortcomings of the existing accountability model for non-compliance with court decisions. Despite the existence of sanctions in the Criminal, Administrative Codes, and relevant legislation, actual enforcement through real liability is rare. Fines, arrests, and other measures often fail to economically incentivize unscrupulous employers to fulfill the rulings, especially when significant amounts and lengthy periods of forced unemployment are involved.

The review of judicial practice highlights key Supreme Court of Ukraine decisions that expose various legal tactics for evasion and sabotage of reinstatement orders, and the necessity of strengthening employee

procedural protection throughout enforcement. The article separately addresses recommendations for improving legal regulation: enhancing monitoring of enforcement, detailing organizational procedures, developing unified standards for admission to the workplace, creating mechanisms for public monitoring of the enforcement of court decisions, expanding the range of possible sanctions, empowering self-regulating organizations and trade unions.

The article emphasizes that effective enforcement of reinstatement decisions is a critical factor for optimizing the labor market, upholding social guarantees, strengthening legal order, and increasing public trust in the judiciary as a guarantor of justice in employment relations.

Key words: *enforcement, reinstatement at work, unlawful dismissal, judicial practice, liability, enforcement proceedings.*

Постановка проблеми. Примусове виконання судових рішень про поновлення на роботі незаконно звільнених працівників залишається одною з найбільш проблемних категорій виконавчих проваджень у сучасній правозастосовній практиці України. За офіційними даними Міністерства юстиції України лише 40-45% судових рішень про поновлення на роботі виконуються в повному обсязі та у встановлені законом строки, тоді як решта або виконуються частково, або взагалі залишаються невиконаними, незважаючи на їх обов'язковий характер та негайність виконання. Ця ситуація призводить до того, що працівники, які вже пройшли тривалий та виснажливий судовий процес для доведення незаконності свого звільнення, стикаються з фактичною неможливістю реалізації свого права на працю, гарантованого Конституцією України, та відновлення свого соціально-економічного становища, що було порушено внаслідок незаконного звільнення.

Особлива складність виконання рішень про поновлення на роботі полягає у специфічному характері дій, які має вчинити виконавець. На відміну від стягнення коштів або майна, де об'єкт виконання є матеріальним і чітко визначеним, поновлення на роботі передбачає необхідність вчинення роботодавцем певних дій організаційно-розпорядчого характеру (видання наказу, допуск до робочого місця, надання доступу до трудових обов'язків), перевірка фактичного виконання яких є надзвичайно складною. Роботодавці часто вдаються до формального виконання рішення (видання наказу про поновлення) без реального допуску працівника до виконання трудових обов'язків, створення нестерпних умов праці, виведення активів та реорганізації підприємств, що суттєво ускладнює або унеможлиблює фактичне виконання судових

рішень. Такі дії фактично нівелюють ефективність судового захисту та підривають авторитет судової влади.

Серйозною проблемою залишається недосконалість механізмів відповідальності за невиконання судових рішень про поновлення на роботі. Незважаючи на наявність у законодавстві України положень про адміністративну та кримінальну відповідальність за невиконання судових рішень, на практиці такі санкції застосовуються вкрай рідко. Статистика свідчить, що за статтею 382 Кримінального кодексу України (умисне невиконання судового рішення) у 2024 році було винесено 685 обвинувальних вироків за даними звіту судів за формою 1-к, проте практично відсутні випадки реального позбавлення волі за цією статтею [14]. Штрафи, передбачені законодавством про виконавче провадження, часто є економічно вигіднішими для роботодавців, ніж виконання рішення про поновлення та виплата заробітної плати за час вимушеного прогулу, особливо коли йдеться про тривалі строки такого прогулу. Така ситуація створює для недобросовісних роботодавців підстави для свідомого ігнорування судових рішень та затягування їх виконання, що підриває принцип верховенства права та соціальної справедливості у трудових відносинах.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання примусового виконання судових рішень про поновлення на роботі розглядається у працях низки українських науковців. Зокрема, аспекти правового механізму виконання таких рішень висвітлено у дослідженні Н.М. Грабар, яка проаналізувала особливості виконання судових рішень немайнового характеру, зокрема в частині поновлення працівника на посаді та виплати середнього заробітку за час вимушеного прогулу [13].

Проблематика недобросовісного виконання рішень про поновлення на роботі, зокрема саботування виконання роботодавцем, була предметом дослідження А. Музиченко, яка у своїй публікації проаналізувала судову практику, що свідчить про складність реального поновлення через юридичні маніпуляції з боку відповідачів[11].

Практичні аспекти виконання рішень про поновлення на роботі, з урахуванням положень Закону України «Про виконавче провадження», були розглянуті у праці О. Кисельової, яка проаналізувала труднощі щодо застосування виконавчого збору та відповідальності державного виконавця у разі бездіяльності [12].

Водночас, попри значну кількість публікацій, присвячених аналізу окремих елементів виконання рішень про поновлення на роботі, на сьогодні відчутно бракує системного дослідження механізмів забезпечення виконання таких рішень у контексті сучасного трудового та виконавчого законодавства України.

Мета статті полягає у комплексному теоретико-правовому аналізі проблеми визначення меж повноважень виконавця під час виконання рішень немайнового характеру, дослідженні нормативно-правового підґрунтя здійснення виконавчих дій при примусовому виконанні таких рішень, виявленні колізій та прогалин у законодавчому регулюванні цієї сфери, а також обґрунтуванні науково-практичних рекомендацій щодо удосконалення правового механізму реалізації повноважень виконавців з урахуванням балансу інтересів сторін виконавчого провадження, європейських стандартів та вітчизняної правозастосовної практики. Важливим аспектом дослідження є розробка критеріїв для визначення допустимих меж втручання виконавця у права боржника при примусовому виконанні рішень немайнового характеру та формування методологічних підходів до вирішення типових проблемних ситуацій, що виникають у процесі такого виконання.

Викладення основного матеріалу. Правове регулювання примусового виконання рішень про поновлення на роботі ґрунтується на Конституції України [1] та низці спеціальних нормативно-правових актів, серед яких

ключове значення мають Закон України «Про виконавче провадження» і Кодекс законів про працю України [2;3]. Вони визначають порядок виконання судових рішень, гарантії для працівників у разі незаконного звільнення, а також особливості поновлення на роботі й виплати середнього заробітку за час вимушеного прогулу.

Особливий порядок виконання таких рішень регламентується також Законом України «Про органи та осіб, які здійснюють примусове виконання судових рішень і рішень інших органів» [4], який встановлює повноваження виконавців. Рішення про поновлення на роботі підлягають негайному виконанню, що передбачає швидке відкриття виконавчого провадження. Деталі виконання визначаються підзаконними актами, зокрема Інструкцією з організації примусового виконання рішень, затвердженою наказом Міністерства юстиції України [15], а єдину практику застосування формує судова практика, зокрема рішення Верховного Суду.

Процедура примусового виконання рішення суду про поновлення на роботі починається з подання виконавчого документа та заяви стягувача до державної виконавчої служби або приватного виконавця за місцем знаходження роботодавця. Через негайний характер таких рішень виконавець зобов'язаний відкрити провадження не пізніше наступного робочого дня. Після цього він виносить постанову про відкриття виконавчого провадження, яку надсилає сторонам, і встановлює строк для добровільного виконання – 3 робочі дні.

Якщо роботодавець не виконує рішення добровільно, державний виконавець переходить до примусового виконання, що здійснюється через фактичне поновлення працівника на роботі. Це оформлюється відповідним актом, у якому фіксуються всі необхідні дані: обставини виконання, реквізити документа, наказ роботодавця про поновлення.

У разі ухилення роботодавця від виконання рішення, виконавець має право накладати штраф відповідно до статті 75-1 Закону України «Про виконавче провадження» та передати матеріали до органів досудового розслідування [2]. Це може призвести до кри-

мінальної відповідальності за статтею 382 Кримінального кодексу України [5]. Такі заходи спрямовані на забезпечення реального поновлення працівника на роботі та гарантій реалізації його трудових прав.

Державний виконавець відіграє центральну роль у забезпеченні виконання судових рішень про поновлення на роботі, маючи для цього широкі повноваження відповідно до чинного законодавства. Він має право безперешкодного доступу до приміщень боржника, витребування необхідних документів та вимоги до керівництва про видання наказу про поновлення працівника. Його дії спрямовані не лише на формальне виконання рішення, а й на фактичне поновлення працівника в трудових обов'язках.

Процес виконання оформлюється відповідними актами та постановами. Після відкриття виконавчого провадження виконавець зобов'язаний надіслати боржнику копії необхідних документів і вимогу про негайне виконання рішення. У разі відмови роботодавця виконавець виїжджає на місце, фіксує невиконання та вживає заходів, зокрема, опитує свідків і перевіряє доступ працівника до робочого місця. Уся процедура детально документується відповідно до Інструкції з організації примусового виконання рішень.

Документальне оформлення поновлення працівника на роботі розпочинається з видання роботодавцем наказу про поновлення, який є основним документом, що підтверджує виконання судового рішення. В наказі обов'язково зазначаються підстави поновлення (реквізити судового рішення), дата поновлення (яка повинна збігатися з датою фактичного допуску до роботи), посада, на яку поновлюється працівник, а також розмір заробітної плати, яка підлягає виплаті за час вимушеного прогулу.

Важливим аспектом є те, що судові рішення про поновлення працівника одночасно скасовує попередній наказ про звільнення, визнаючи його незаконним. Відповідно, в трудовій книжці працівника має бути зроблений запис про поновлення на роботі з посиланням на відповідне судові рішення, при цьому попередній запис про звільнення визнається недійсним згідно з рішенням суду.

Після видання наказу роботодавець зобов'язаний ознайомити з ним працівника під підпис, що є обов'язковою умовою належного виконання судового рішення та підтвердженням факту поновлення.

Завершальним етапом документального оформлення поновлення працівника є складання виконавцем акту про виконання рішення про поновлення на роботі. В цьому документі детально фіксуються всі дії, здійснені для виконання судового рішення, зокрема: факт видання наказу та його реквізити, факт допуску працівника до робочого місця, а також інші обставини, що мають значення для підтвердження повного і належного виконання рішення суду. Акт підписується виконавцем, представником роботодавця та працівником, що підтверджує їх згоду з викладеними фактами. У разі відмови когось із учасників від підписання, про це робиться відповідна відмітка із зазначенням причин відмови. Після складання акту виконавець вносить постанову про закінчення виконавчого провадження у зв'язку з фактичним виконанням рішення суду, чим юридично фіксується завершення процедури примусового виконання [11].

Законодавство України передбачає комплексну систему юридичної відповідальності за невиконання судових рішень про поновлення працівника на роботі. Як вже зазначалося, найбільш суворою є кримінальна відповідальність, передбачена статтею 382 Кримінального кодексу України, яка встановлює покарання за умисне невиконання судового рішення, що набрало законної сили [5]. Санкції цієї статті включають штраф, позбавлення права обіймати певні посади, громадські роботи, арешт або обмеження волі, а у випадку тяжких наслідків – позбавлення волі на строк до восьми років. Паралельно існує адміністративна відповідальність, передбачена статтею 188-45 Кодексу України про адміністративні правопорушення, яка передбачає накладення штрафу за невиконання законних вимог державного виконавця [7]. Крім того, у рамках виконавчого провадження на роботодавця може бути накладено штраф відповідно до статті 75 Закону України «Про виконавче провадження», розмір якого

складає від 100 до 300 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян, а в разі повторного невиконання – до 600 неоподатковуваних мінімумів [2]. Додатково, у випадку неприйняття звіту про виконання судового рішення, на роботодавця може бути накладено штраф згідно зі статтею 453-4 Цивільного процесуального кодексу України.

Окрім публічно-правових видів відповідальності, роботодавець також несе цивільно-правову відповідальність перед працівником, що виражається в обов'язку відшкодувати шкоду, завдану невиконанням судового рішення. Згідно з судовою практикою, працівник має право вимагати компенсації моральної шкоди, завданої затягуванням виконання рішення про поновлення на роботі, а також стягнення додаткових сум заробітної плати за період від винесення судового рішення до фактичного поновлення. Важливо зазначити, що відповідальність за невиконання судового рішення про поновлення на роботі несе не лише юридична особа-роботодавець, але й посадові особи, які відповідно до своїх повноважень зобов'язані забезпечити виконання такого рішення, зокрема керівник підприємства, установи, організації. Судова практика свідчить, що притягнення до відповідальності саме службових осіб є ефективним засобом забезпечення виконання судових рішень, оскільки створює персональну загрозу негативних наслідків для конкретних осіб, а не лише абстрактної юридичної особи.

Удосконалення механізму примусового виконання судових рішень про поновлення на роботі передусім має бути спрямоване на посилення контролю за фактичним виконанням таких рішень. Доцільно запровадити обов'язковий моніторинг стану виконання рішення протягом певного періоду (наприклад, протягом трьох-шести місяців) після поновлення працівника на роботі, що дозволить виявляти випадки формального виконання рішення з подальшим створенням нестерпних умов праці або повторним звільненням працівника. Важливим елементом реформування є вдосконалення процедури документального підтвердження факту поновлення шляхом розробки та впрова-

дження детальних чек-листів для державних виконавців, які б охоплювали всі аспекти перевірки фактичного допуску працівника до роботи, включаючи доступ до робочого місця, службових інформаційних систем, забезпечення необхідним обладнанням тощо. Крім того, доцільно посилити співпрацю органів державної виконавчої служби з Державною службою України з питань праці для проведення спільних перевірок дотримання трудових прав поновлених працівників [12].

Важливим напрямком вдосконалення є запровадження більш дієвих механізмів притягнення до відповідальності за невиконання судових рішень про поновлення на роботі. Зокрема, варто розглянути можливість запровадження прогресивної шкали штрафів, розмір яких збільшуватиметься пропорційно до тривалості невиконання рішення. Перспективним напрямком є також запровадження персональної матеріальної відповідальності керівників за шкоду, завдану підприємству внаслідок невиконання судового рішення (наприклад, у формі регресних вимог щодо сум, виплачених працівнику за час вимушеного прогулу через затягування виконання рішення).

Знаковим прикладом успішного захисту трудових прав працівника є справа № 755/12623/19, розглянута Великою Палатою Верховного Суду 8 лютого 2022 року. По суті справи, працівниця, яка була незаконно звільнена з Національного банку України 11 грудня 2017 року за п. 3 ч. 1 ст. 40 КЗпП України, досяг не лише поновлення на роботі за рішенням Дніпровського районного суду міста Києва від 17 липня 2019 року, але й справедливої компенсації за час вимушеного прогулу. Первинно працівниця подала окремий позов про стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу та компенсації за затримку розрахунку при звільненні, оскільки під час розгляду справи про поновлення суд відмовив у прийнятті додаткових вимог. Велика Палата Верховного Суду задовольнила касаційну скаргу працівниці частково та стягнула з Національного банку України значну суму – 2 455 200 грн середнього заробітку за час вимушеного прогулу, що свідчить про реальну можли-

вість отримання справедливої компенсації навіть у спорах з потужними державними установами [8].

З наукової точки зору, дане рішення Великої Палати Верховного Суду має важливе значення, оскільки формує сучасну судову практику щодо обчислення розміру виплат за час вимушеного прогулу, особливо у випадках тривалого розгляду справ про поновлення на роботі. Принципово важливим є те, що суд не обмежився формальним підходом, а врахував реальні обставини справи та призначив компенсацію, яка дійсно відображає фінансові втрати працівниці за весь період відсутності на роботі з вини роботодавця. Примітно, що суд не тільки стягнув значну суму на користь працівниці, але й покладав на відповідача обов'язок сплатити судовий збір за подання позовної заяви, апеляційної та касаційної скарги, що становить додатковий фінансовий тягар для роботодавця-порушника. Такий підхід стимулює роботодавців до добровільного та своєчасного виконання рішень про поновлення на роботі, оскільки демонструє неминучість значних фінансових витрат у разі затягування процесу виконання судового рішення.

Також у своєму рішенні Велика Палата Верховного Суду чітко визначила, що середній заробіток за час вимушеного прогулу, передбачений частиною другою статті 235 КЗпП України [3], є складовою заробітної плати. Це означає, що працівник, незаконно звільнений і поновлений на роботі, має право на отримання середнього заробітку за весь період вимушеного прогулу без обмеження строком звернення до суду. Таким чином, положення частини першої статті 233 КЗпП України [3], яке встановлює тримісячний строк для звернення до суду, не застосовується до таких вимог [9].

Це рішення має важливе значення для формування єдиної судової практики та забезпечення прав працівників. Воно підтверджує, що у випадках незаконного звільнення працівники можуть звертатися до суду з вимогами про стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу без обмеження строком, навіть після ухвалення рішення про поновлення на роботі. Такий підхід сприяє

захисту трудових прав та забезпеченню справедливості у трудових спорах.

Постанова Великої Палати Верховного Суду у справі № 711/8446/16-ц демонструє важливу й водночас тривожну тенденцію: навіть після набрання законної сили рішенням про поновлення працівника на роботі, роботодавець (у даному випадку – державна установа) може роками не виконувати його, змушуючи працівника знову звертатися до суду. Такий підхід підриває довіру до ефективності судового захисту трудових прав. Незважаючи на чітке законодавче зобов'язання негайного виконання судового рішення, позивач був змушений повторно боротися за реалізацію вже визнаного права, а це означає наявність прогалин у системі державного контролю за виконанням судових рішень. Суд правильно застосував статтю 236 КЗпП України [3], визнавши обов'язок виплати середнього заробітку за час затримки, однак ситуація, коли державний орган свідомо ігнорує вимоги закону, залишається неприпустимою [10].

Слід зазначити що дана постанова хоч і відновлює справедливість *ex post facto*, однак свідчить про необхідність системних змін у виконавчому провадженні. Не може бути так, що працівник отримує реальне поновлення лише через судовий тиск на роботодавця. Необхідно посилити персональну відповідальність посадових осіб за невиконання судових рішень, особливо коли йдеться про органи державної влади. У контексті судової практики ця постанова є показовим прикладом того, що суди готові захищати права працівників навіть тоді, коли порушником виступає орган державної влади, проте, з правової точки зору, таке рішення не має залишатися винятком – воно має стати правилом, яке забезпечується ефективним механізмом примусового виконання.

Суттєвим кроком у напрямку вдосконалення механізму примусового виконання судових рішень про поновлення на роботі може стати запровадження альтернативних способів відновлення трудових прав працівників. Зокрема, перспективним є надання працівнику права вибору між фактичним поновленням на роботі та отриманням компенсації у підвищеному розмірі (наприклад,

у розмірі середньої заробітної плати за період від 6 до 12 місяців). Така альтернатива може бути ефективною у випадках, коли між працівником та роботодавцем існує глибокий конфлікт, що унеможлиблює нормальні трудові відносини навіть після формального поновлення. Модернізація законодавства у цьому напрямку має також враховувати міжнародний досвід, зокрема практику країн Європейського Союзу, де існують дієві механізми примусового виконання рішень трудових судів.

Висновки. Правове регулювання примусового виконання рішень про поновлення на роботі в Україні ґрунтується на Конституції та спеціальних нормативно-правових актах, які забезпечують правовий механізм захисту трудових прав незаконно звільнених працівників. Особливий статус таких рішень полягає в їх негайному виконанні, що підкреслює важливість швидкого відновлення порушених трудових прав. Державні і приватні виконавці відіграють ключову роль у цьому процесі, маючи широкі повноваження для контролю як за фактичним поновленням працівника, так і за виплатою належних компенсацій за час вимушеного прогулу.

Основними проблемами при виконанні рішень про поновлення на роботі залишаються формальне виконання без фактичного допуску до робочого місця, створення

нестерпних умов праці, організаційні зміни та реорганізація підприємств, що використовуються роботодавцями для ухилення від виконання судових рішень. Документальне оформлення поновлення вимагає видання наказу про поновлення, скасування попереднього наказу про звільнення, внесення відповідних записів до трудової книжки та виплати заробітної плати за час вимушеного прогулу, що має підтверджуватися належними бухгалтерськими документами.

Законодавство передбачає комплексну систему відповідальності за невиконання судових рішень про поновлення працівника, включаючи кримінальну, адміністративну та цивільно-правову відповідальність. Судова практика, зокрема рішення Верховного Суду, демонструє можливість отримання справедливої компенсації за час вимушеного прогулу навіть у спорах з потужними державними установами та формує підходи щодо обчислення розміру виплат, що стимулює роботодавців до добровільного виконання судових рішень.

Удосконалення механізму примусового виконання рішень про поновлення на роботі потребує запровадження моніторингу фактичного виконання, розробки детальних чек-листів для державних виконавців, посилення співпраці з Державною службою України з питань праці та впровадження більш дієвих механізмів відповідальності.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛЕТЕРАТУРИ:

1. Конституція України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. Дата оновлення: 01.01.2020. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254k/96-вр#Text> (дата звернення: 05.04.2025 року).
2. Про виконавче провадження: Закон України від 02.06.2016 № 1404-VIII. Дата оновлення 09.02.2025. *Офіційний веб-сайт Верховної Ради України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1404-19#Text> (дата звернення: 25.04.2025 року).
3. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради Української РСР*. 1971. № 50. Ст. 375. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 10.05.2025).
4. Про органи та осіб, які здійснюють примусове виконання судових рішень і рішень інших органів: Закон України від 2 червня 2016 р. № 1403-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2016. № 30.
5. Кримінальний кодекс України від 05.04.2001 № 2341-III. Дата оновлення: 01.02.2020. *Офіційний веб-портал Верховної Ради України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2341-14#Text>.
6. Постанова Верховного Суду у справі № 521/1892/18 від 17 червня 2020 року. *VERDICTUM*. URL: <https://verdictum.ligazakon.net/document/90111466> (дата звернення: 10.05.2025).
7. Кодекс України про адміністративні правопорушення: Кодекс України від 07.12.1984 № 8073-X. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80731-10#Text> (дата звернення: 10.05.2025).
8. Постанова Велика Палата Верховного Суду від 08 лютого 2022 року у справі № 755/12623/19 (провадження № 14-47цс21) *Єдиний державний реєстр судових рішень*. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/103893132> (дата звернення: 11.05.2025).

9. Примусове виконання судових рішень: судді ВП ВС висвітлили відповідну практику Верховного Суду. *Судова влада України : офіц. вебсайт*. 2024. 29 лип. URL: <https://court.gov.ua/press/news/1643467m> (дата звернення: 12.05.2025).

10. Постанова Великої Палати Верховного Суду від 13 березня 2019 року у справі № 711/8446/16-ц. *Єдиний державний реєстр судових рішень*. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/> (дата звернення: 12.05.2025).

11. Музиченко А. Виконання судового рішення у справах про поновлення на роботі. *Юридична газета*. URL: <https://yur-gazeta.com/publications/practice/trudove-pravo/vikonannya-sudovogo-rishennya-u-spravah-pro-povnolennya-na-roboti.html> (дата звернення: 12.05.2025).

12. Кисельова О. І. Особливості розгляду судами трудових спорів про поновлення працівника на роботі. *Правові горизонти*. 2020. № 23. С. 27-34. DOI: <http://www.doi.org/10.21272/legalhorizons.2020.i23.p27> (дата звернення: 12.05.2025).

13. Грабар Н.М. Особливості примусового виконання судових рішень і рішень інших органів в Україні. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2023. № 6. С. 576-579. URL: <https://dspace.lvduvs.edu.ua/handle/1234567890/6242> (дата звернення: 12.05.2025).

14. Звіт Державної судової адміністрації України за 2024 рік: статистичні дані щодо судової системи. *Судова влада України*. URL: https://court.gov.ua/storage/portal/main_site/zvit_2024/1-к_4.2024.xls (дата звернення: 23.09.2025).

15. Інструкція з організації примусового виконання рішень: затверджена наказом Міністерства юстиції України від 2 квітня 2012 р. № 512/5. *Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0489-12#Text> (дата звернення: 23.09.2025).

Дата першого надходження рукопису до видання: 29.09.2025

Дата прийнятого до друку рукопису після рецензування: 24.10.2025

Дата публікації: 28.11.2025