



НАЦІОНАЛЬНА АСОЦІАЦІЯ
АДВОКАТІВ УКРАЇНИ

ДАЙДЖЕСТ ПРАВОВИХ ПОЗИЦІЙ ВЕРХОВНОГО СУДУ

ЗА I КВАРТАЛ 2021 РОКУ

КОМІТЕТ З ТРУДОВОГО ПРАВА



2021

Зміст

2

ПРАВОВІ ПОЗИЦІЇ ВЕРХОВНОГО СУДУ З ПИТАНЬ ЮРИСДИКЦІЇ У ТРУДОВИХ СПОРАХ	3
Постанова Верховного Суду від 17.03.2021 р. у справі №757/3265/18-ц (провадження № 61-47686св18)	3
Постанова Верховного Суду від 24.03.2021 р. у справі № 157/3194/17-ц (провадження № 61-14317св19).....	3
Постанова Верховного Суду від 17.03.2021 р. у справі №761/40378/18 (провадження № 61-18255св19).....	3
Постанова Верховного Суду від 23.02.2021 р. у справі №753/17776/19 (провадження № 14-163цс20)	4
Постанова Верховного Суду від 31.03.2021 р. у справі №916/1557/18.....	5
ПРАВОВІ ПОЗИЦІЇ ВЕРХОВНОГО СУДУ ЩОДО СТРОКІВ ЗВЕРНЕННЯ ДО СУДУ	5
Постанова Верховного Суду від 30.12.2020 р. у справі №140/559/20 (адміністративне провадження № К/9901/15352/20)	5
Постанова Верховного Суду від 31.03.2021 р. у справі №644/1564/18 (провадження № 61-23036св19).....	6
ПРАВОВІ ПОЗИЦІЇ ВЕРХОВНОГО СУДУ ЩОДО ВСТАНОВЛЕННЯ ФАКТУ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН	7
Постанова Верховного Суду від 03.03.2021 р. у справі №279/6777/19 (провадження № 61-9918св20).....	7
Постанова Верховного Суду від 31.03.2021 р. у справі №185/3775/17 (провадження № 61-22288св19).....	8
Постанова Верховного Суду від 26.03.2021 р. у справі №127/15498/19 (провадження № 61-23074св19).....	8
ПРАВОВІ ПОЗИЦІЇ ВЕРХОВНОГО СУДУ В ПИТАННЯХ ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВИХ ДОГОВОРІВ	8
Постанова Верховного Суду від 12.01.2021 р. у справі №420/6311/18 (адміністративне провадження №№К/9901/24660/19, К/9901/30710/19)	8
Постанова Верховного Суду від 12.01.2021 р. у справі №2а-9821/11/2670 (адміністративне провадження № К/9901/4255/19, №К/9901/6179/19)	9
Постанова Верховного Суду від 24.03.2021 р. у справі №149/1568/19 (провадження № 61-6866св20).....	9
Постанова Верховного Суду від 17.03.2021 р. у справі №686/10718/17 (провадження № 61-6185св19).....	10
Постанова Верховного Суду від 11.03.2021 р. у справі №286/3312/19 (провадження № 61-15533св20).....	10
Постанова Верховного Суду від 17.03.2021 р. у справі №554/5092/17 (провадження № 61-1677св19).....	11
Постанова Верховного Суду від 17.03.2021 р. у справі №201/11430/19 (провадження № 61-14068св20).....	11
Постанова Верховного Суду від 31.03.2021 р. у справі №607/1422/17 (провадження №61-2087св19).....	12
Постанова Верховного Суду від 01.04.2021 р. у справі №733/1695/17 (провадження № 61-4784св20).....	12
Постанова Верховного Суду від 12.03.2021 р. у справі № 607/1425/17 (провадження № 61-5456св19).....	12
Постанова Верховного Суду від 30.03.2021 р. у справі №337/6165/18 (провадження № 61-18115св19).....	13
Постанова Верховного Суду від 31.03.2021 р. у справі №607/1427/17 (провадження № 61-3990св19).....	13
Постанова Верховного Суду від 05.03.2021 р. у справі № 201/1656/20 (провадження № 61-703св21).....	13
Постанова Верховного Суду від 02.04.2021 р. у справі №953/3442/20 (провадження № 61-404св21).....	14
Постанова Верховного Суду від 31.03.2021 р. у справі №644/1564/18 (провадження № 61-23036св19).....	14
Постанова Верховного Суду від 05.04.2021 р. у справі №335/10626/18 (провадження № 61-7776св20).....	15
ПРАВОВІ ПОЗИЦІЇ ВЕРХОВНОГО СУДУ З ПИТАНЬ ОСКАРЖЕННЯ ШТРАФІВ ДЕРЖПРАЦІ	15
Постанова Верховного Суду від 19.02.2021 р. у справі №804/2313/17 (адміністративне провадження № К/9901/23064/18)	15
Постанова Верховного Суду від 04.03.2021 р. у справі №0840/3691/18 (адміністративне провадження № /9901/33904/19)	16
ПРАВОВІ ПОЗИЦІЇ ВЕРХОВНОГО СУДУ З ПИТАНЬ УРЕГУЛЮВАННЯ КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ	16
Постанова Верховного Суду від 04.02.2021 р. у справі №826/18097/16 (адміністративне провадження № К/9901/47932/18).....	16
Постанова Верховного Суду від 03.02.2021 р. у справі №213/4925/19-ц (провадження № 61-16670св20)	17
ПРАВОВІ ПОЗИЦІЇ ВЕРХОВНОГО СУДУ З ІНШИХ ПИТАНЬ ТРУДОВОГО ПРАВА	18
Постанова Верховного Суду від 11.03.2021 р. у справі №760/4080/19 (провадження № 61-9866св20).....	18
Постанова Верховного Суду від 29.03.2021 р. у справі №760/23306/17 (провадження № 61-4602св19).....	18
Постанова Верховного Суду від 09.03.2021 р. у справі №600/121/19 (провадження № 61-15223св20).....	19
Постанова Верховного Суду від 06.04.2021 р. у справі №461/8296/19 (провадження № 61-15452св20).....	19
Постанова Верховного Суду від 18.03.2021 р. у справі №552/313/20 (провадження № 61-430св21).....	19

Над дайджестом працювали члени Комітету з трудового права НААУ:

Вікторія Поліщук,
Анна Лисенко,
Дмитро Навроцький

I. ПРАВОВІ ПОЗИЦІЇ ВЕРХОВНОГО СУДУ З ПИТАНЬ ЮРИСДИКЦІЇ У ТРУДОВИХ СПОРАХ

Постанова Верховного Суду від 17.03.2021 р. у справі №757/3265/18-ц (провадження № 61-47686св18)

Припинення повноважень члена виконавчого органу товариства за своєю правовою природою, предметом регулювання правовідносин і правовими наслідками відрізняється від звільнення працівника з роботи (розірвання з ним трудового договору) на підставі положень КЗпП України.

Саме тому можливість уповноваженого органу товариства припинити повноваження члена виконавчого органу міститься не в приписах КЗпП України, а у статті 99 ЦК України, тобто не є предметом регулювання трудового права. Такі висновки послідовно висловлювалися Великою Палатою Верховного Суду в постановях від 15 вересня 2020 року у справі №205/4196/18 (провадження № 14-670цс19), від 13 жовтня 2020 року у справі № 683/351/16-ц (провадження № 14-113цс20) та від 12 січня 2021 року у справі № 127/21764/17 (провадження № 14-115цс20).

Отже, у вказаній справі апеляційний суд дійшов помилкового висновку, що спір у цій справі виник із трудових правовідносин, не звернувши уваги на те, що спір виник у зв'язку з реалізацією позивачем прав члена та голови правління ГБК «Глибокий Яр», тобто корпоративних прав.

Відповідно, спір виник із корпоративних правовідносин та підлягає розгляду в порядку господарського судочинства відповідно до вищезазначених вимог закону, що й було встановлено судом першої інстанції та обґрунтовано відмовлено у відкритті провадження у справі.

Детальніше з постановою можна ознайомитися за покликанням:

<https://reyestr.court.gov.ua/Review/95708156>

Постанова Верховного Суду від 24.03.2021 р. у справі № 157/3194/17-ц (провадження № 61-14317св19)

Корпоративні права характеризуються, зокрема, тим, що особа, яка є учасником (засновником, акціонером, членом) юридичної особи, має право на участь в управлінні останньою й інші правомочності, передбачені законом і статутом (див. постанови Великої Палати Верховного Суду від 24 квітня 2019 року у спра-

ві № 509/577/18, від 01 жовтня 2019 року у справі №910/7554/18).

Отже, справи, що виникають із корпоративних відносин, – це справи зі спорів між юридичними особами та їхніми учасниками (засновниками, акціонерами, членами), у тому числі учасниками, які вибули, а також між учасниками (засновниками, акціонерами, членами) юридичної особи, що пов'язані зі створенням, діяльністю, управлінням та припиненням діяльності такої особи. Предметом відповідних позовів можуть бути вимоги про визнання недійсними: актів органів управління юридичної особи; її установчих документів; правочинів, укладених юридичною особою, якщо позивач обґрунтує свої вимоги порушенням його корпоративних прав або інтересів тощо. Виняток становлять трудові спори за участю юридичної особи.

Відповідно до статті 167 ГК України, корпоративні права – це права особи, частка якої визначається у статутному капіталі (майні) господарської організації, що включають правомочності на участь цієї особи в управлінні господарською організацією, отримання певної частки прибутку (дивідендів) цієї організації та активів у разі ліквідації останньої відповідно до закону, а також інші правомочності, передбачені законом та статутними документами. Під корпоративними відносинами розуміють відносини, що виникають, змінюються та припиняються щодо корпоративних прав.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за покликанням:

<https://reyestr.court.gov.ua/Review/95848768>

Постанова Верховного Суду від 17.03.2021 р. у справі №761/40378/18 (провадження № 61-18255св19)

Судами встановлено, що ОСОБА_1 обіймав посаду генерального директора ТОВ «Компанія «Омега АТ», засновниками якого є ТОВ «Консоль ЛТД», та ОСОБА_2. ТОВ «Фірма «Консоль ЛТД» знаходиться у стадії ліквідації, у зв'язку із чим призначений ліквідатор Демчан О. І. Позачергові загальні збори ТОВ «Компанія «Омега АТ», заплановані на 01 серпня 2018 року, не відбулися через неявку засновників зазначеного товариства.

У статті 21 КЗпП України передбачено, що трудовим договором є угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною

особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату й забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором й угодою сторін.

Згідно з частиною другою статті 22 КЗпП України будь-яке пряме або непряме обмеження прав при укладенні, зміні та припиненні трудового договору не допускається.

У пункті 4 частини першої статті 36 КЗпП України визначено, що підставами припинення трудового договору є, зокрема, розірвання трудового договору з ініціативи працівника (статті 38, 39).

Відповідно до частини першої статті 38 КЗпП України працівник має право розірвати трудовий договір, укладений на невизначений строк, попередивши про це власника або уповноважений ним орган письмово за два тижні.

Відповідно до частини четвертої статті 263 ЦПК України при виборі й застосуванні норми права до спірних правовідносин суд ураховує висновки щодо застосування відповідних норм права, викладені в постановках Верховного Суду.

У постанові Верховного Суду у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду від 03 липня 2019 року у справі №520/11437/16-ц (провадження № 61-11763св18) зазначено таке: «Судом встановлено, що ТОВ «Укркеш» не виконало вимоги трудового законодавства, не здійснило будь-яких дій, спрямованих на вирішення питання про звільнення ОСОБА_1 з посади директора товариства. Тобто існує порушення права позивача на припинення трудових відносин.

Зі змісту позовної заяви ОСОБА_1 вбачається, що він просить суд визнати його звільненим з посади директора ТОВ «Укркеш». Однак, згідно зі статутом ТОВ «Укркеш», вирішення питання про звільнення керівника належить винятково до компетенції загальних зборів товариства. Водночас, відповідно до вимог частини другої статті 5 ЦПК України, з урахуванням установлених обставин справи та виходячи з того, що пред'явлення позову по суті спрямоване на припинення трудових правовідносин між ОСОБА_1 і ТОВ «Укркеш», колегія суддів вважає, що ефективним і таким, що не суперечить закону, у цьому випадку буде такий спосіб захисту як припинення трудових відносин ОСОБА_1 з ТОВ «Укркеш» на підставі частини першої статті 38 КЗпП України».

У постанові Верховного Суду у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду від 24 грудня 2019 року у справі №758/1861/18 (провадження № 61-49113св18) зазначено, що «установлені у справі обставини, а саме: написання позивачем заяви про звільнення за власним бажанням, ознайомлення із вказаною заявою усіх учасників товариства, ініціювання позивачем проведення позачергових загальних зборів із винесенням питання звільнення директора на порядок денний, передача печатки, документів уповноваженій особі свідчать про те, що позивач дотримався процедури звільнення із займаної посади директора товариства. Відповідно до трудового законодавства України, керівник товариства (директор), як будь-який інший працівник, має право звільнитися за власним бажанням, попередивши власника або уповноважений ним орган про таке звільнення письмово за два тижні. Водно-

час особливість звільнення директора полягає в тому, що воно відбувається за рішенням загальних зборів учасників товариства. У випадку відсутності рішення загальних зборів учасників товариства про звільнення керівника, зокрема через неможливість зібрати кворум для проведення загальних зборів, керівнику з метою захисту своїх прав надано можливість звернутися до суду з вимогою про визнання трудових відносин припиненими».

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду можна ознайомитися за покликанням:

<https://reyestr.court.gov.ua/Review/95750103>

Постанова Верховного Суду від 23.02.2021 р. у справі №753/17776/19 (провадження № 14-163цс20)

Корпоративні права учасників товариства є об'єктом захисту, визначеного статтею 13 Конституції України, зокрема, у спосіб, передбачений частиною третьою статті 99 ЦК України, згідно з якою повноваження члена виконавчого органу можуть бути в будь-який час припинені або він може бути тимчасово відсторонений від виконання своїх повноважень.

Припинення повноважень члена виконавчого органу товариства відповідно до частини третьої статті 99 ЦК України є дією уповноваженого органу товариства, спрямованою на унеможливлення здійснення членом його виконавчого органу управлінської діяльності. Необхідність такої норми зумовлена специфічним статусом члена виконавчого органу, який отримав від уповноваженого органу товариства право на управління. Згідно з природою корпоративних відносин, юридичній особі приватного права, органу управління, учасникам товариства має бути надано можливість у будь-який час оперативного відреагувати на дії особи, яка здійснює представницькі функції зі шкодою (чи можливою шкодою) для інтересів товариства, шляхом позбавлення її відповідних повноважень.

Відповідно до змісту положень частини третьої статті 99 ЦК України компетентному (уповноваженому) органу товариства надано право припинити повноваження члена виконавчого органу в будь-який час на свій розсуд і на підставі будь-яких підстав чи без зазначення жодних підстав.

Така форма захисту є специфічною дією носіїв корпоративних прав у відносинах з особою, якій вони довірили здійснювати управління товариством, і не може розглядатися в площині трудового права.

У справі встановлено, що позивачка ОСОБА_1 перебувала на посаді директора фінансового в ТОВ «Репролайф» та була членом виконавчого органу товариства – дирекції.

Підставою для прийняття рішення загальних зборів ТОВ «Репролайф» та припинення повноважень ОСОБА_1 за займаною посадою директора фінансового ТОВ «Репролайф» указана частина третя статті 99 ЦК України. Підставою для звільнення ОСОБА_1 з посади директора фінансового ТОВ «Репролайф» зазначено пункт 5 частини першої статті 41 КЗпП України.

Згідно з пунктом 5 частини першої статті 41 КЗпП України, крім підстав, передбачених статтею 40 цього Кодексу, трудовий договір з ініціативи власника або уповноваженого ним органу може бути розірваний також у випадку припинення повноважень посадових осіб.

Тобто пункт 5 частини першої статті 41 КЗпП України кореспондується з положеннями частини третьої статті 99 ЦК України.

Отже, здійснення компетентним органом господарюючого суб'єкта права на усунення від посади відповідно до статті 99 ЦК України можливе в порядку реалізації ним своїх корпоративних прав у разі, якщо інше не передбачене Статутом. Як підстава такого звільнення може бути зазначене посилання на пункт 5 частини першої статті 41 КЗпП України.

При розгляді спору щодо розірвання трудового договору згідно з пунктом 5 частини першої статті 41 КЗпП України має значення не наявність підстав для припинення повноважень (звільнення) посадової особи, а дотримання органом управління (загальними зборами, наглядовою радою) передбаченої цивільним законодавством та установчими документами юридичної особи процедури ухвалення рішення про таке припинення, що підтверджує висновок про належний розгляд справи в порядку господарського судочинства.

Такі висновки послідовно висловлювалися Великою Палатою Верховного Суду в постановках від 15 вересня 2020 року у справі №205/4196/18 (провадження № 14-670цс19), від 13 жовтня 2020 року у справі № 683/351/16-ц (провадження № 14-113цс20) та від 12 січня 2021 року у справі № 127/21764/17 (провадження № 14-115цс20).

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за посиланням:

<https://reyestr.court.gov.ua/Review/95439667>

Постанова Верховного Суду від 31.03.2021 р. у справі №916/1557/18

У липні 2018 року ОСОБА_2 звернулася до Господарського суду Одеської області з позовом до ПП «Альстар» та Виконавчого комітету Южненської міської ради Одеської області про визнання недійсними рішень позачергових загальних зборів ради засновників ПП «Альстар», оформлених протоколом № 3 від 31.05.2018, та скасування реєстраційних дій. Позовні вимоги обґрунтовані порушенням вимог закону й установчих документів ПП «Альстар» під час скликання та проведення позачергових загальних зборів ради засновників підприємства з огляду на те, що позивача не було повідомлено про проведення й порядок денний цих зборів. Оспорювані рішення були прийняті при відсутності кворуму, що є безумовною підставою для визнання таких рішень недійсними.

Стосовно тверджень скаржника, що спір між ОСОБА_2 та ПП «Альстар» необхідно було розглядати в порядку цивільного судочинства, оскільки оскаржуваними у справі рішеннями зборів її звільнено з посади директора ПП «Альстар», то Верховний Суд їх відхиляє, бо спір у справі виник саме з корпоративних відносин між ОСОБА_2 та відповідачем. Позов ОСОБА_2 об-

ґрунтовано порушенням її корпоративних прав як засновника ПП «Альстар», а не порушенням Кодексу законів про працю України.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду можна ознайомитися за посиланням:

<https://reyestr.court.gov.ua/Review/96005083>

ПРАВОВІ ПОЗИЦІЇ ВЕРХОВНОГО СУДУ ЩОДО СТРОКІВ ЗВЕРНЕННЯ ДО СУДУ

Постанова Верховного Суду від 30.12.2020 р. у справі №140/559/20 (адміністративне провадження № К/9901/15352/20)

Частиною першою статті 233 Кодексу законів про працю України визначено, що працівник може звернутися з заявою про вирішення трудового спору безпосередньо до районного, районного в місті, міського чи міськрайонного суду в тримісячний термін із дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права, а у справах про звільнення – у місячний термін із дня вручення копії наказу про звільнення або з дня видачі трудової книжки.

Отже, для встановлення початку перебігу строку у справах про звільнення згідно зі статтею 233 Кодексу законів про працю України визначальними є такі юридично значимі обставини, як вручення копії наказу про звільнення або день видачі трудової книжки.

Тобто законодавцем визначено альтернативу обчислення початку перебігу строку звернення до суду.

У спірних правовідносинах початок перебігу строку звернення до суду розпочався з дати отримання позивачем трудової книжки, тобто з 03.07.2018. Проте позивач звернувся з позовом лише 07.02.2020, тобто з пропуском місячного строку звернення до суду.

Позивач не надав доказів звернення до відповідача з моменту отримання трудової книжки з метою отримання копій оскаржуваних наказів. Відсутність у позивача копій оскаржуваних наказів не позбавляло можливості останнього звернутися до суду за захистом порушеного права протягом місячного строку

після отримання трудової книжки та подання клопотання про витребування вказаних документів у відповідача.

Суд касаційної інстанції акцентує на тому, що дотримання строків звернення до адміністративного суду є однією з умов дисциплінування учасників публічно-правових відносин у випадку, якщо вони стали спірними. У разі наявного пропуску строку звернення до суду, підставами для визнання поважними причин такого пропуску є лише наявність обставин, які є об'єктивно непереборними, не залежать від волевиявлення особи та пов'язані з дійсними істотними перешкодами чи труднощами для своєчасного вчинення відповідних дій, а також підтверджені належними аргументами.

Суд касаційної інстанції погоджується з висновками судів попередніх інстанцій, що матеріальне забезпечення сім'ї та виїзд позивача за кордон із цього приводу не є поважними причинами, що унеможливають звернення до суду у встановлений законодавством термін за захистом порушеного права.

Слід зауважити, що інститут строків в адміністративному процесі сприяє досягненню юридичної визначеності в публічно-правових відносинах та стимулює суд й учасників адміністративного процесу добросовісно ставитися до виконання своїх обов'язків. Строки звернення до адміністративного суду з позовом обмежують час, протягом якого такі правовідносини вважаються спірними. Після їхнього завершення, якщо ніхто не звернувся до суду за вирішенням спору, відносини набувають ознак стабільності.

Ураховуючи те, що позивачем пропущений встановлений законом строк звернення до суду із цими позовними вимогами, а підстави, указані позивачем, визнані судом неповажними, колегія суддів уважає правильним застосування судом першої інстанції наслідків пропуску строків звернення до адміністративного суду, які визначені статтею 123 Кодексу адміністративного судочинства України.

Практика Європейського суду з прав людини також свідчить про те, що право на звернення до суду не є абсолютним і може бути обмеженим, у тому числі і встановленням термінів на звернення до суду за захистом порушених прав (справа «Стаббігс на інші проти Великобританії», справа «Девеер проти Бельгії»).

На дотримання строків звернення до адміністративного суду як однієї з умов дисциплінування учасників публічно-правових відносин неодноразово наголошувалось Верховним Судом, зокрема і в ухвалі Верховного Суду від 31.08.2020 у справі №9901/157/20.

Детальніше з постановою можна ознайомитися за покликанням: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/93928114>

Постанова Верховного Суду від 31.03.2021 р. у справі №644/1564/18 (провадження № 61-23036св19)

Посилання ОСОБА_1 на те, що в іншій частині строки почали свій перебіг із моменту отримання відповіді Інспекції з охоро-

ни праці від 04 квітня 2018 року, Верховний Суд також визнає необґрунтованими, оскільки, як обґрунтовано зазначив суд апеляційної інстанції, Інспекція з охорони праці не є органом, до компетенції якого законом зараховано розгляд та вирішення трудових спорів. Про необхідність звернення до суду за захистом трудових прав ОСОБА_1 повідомлено листами Інспекції від 06 червня 2017 року, 01 серпня 2017 року, 10 серпня 2017 року. Свою незгоду зі звільненням у зв'язку з його незаконністю позивачка висловила письмово 22 травня 2017 року, про що особисто зазначила на наказі про звільнення від 16 травня 2017 року. У чому саме виявилася зазначена незаконність та як саме були порушені її трудові права, позивач детально виклала у скарзі до Інспекції з охорони праці в Харківській області від 20 липня 2017 року.

Ураховуючи всі наведені обставини, Верховний Суд установив, що у справі, яку переглядають, є обґрунтованими висновки судів про пропуск позивачем строків звернення до суду із зазначеним позовом.

Під час вирішення зазначеного питання Верховний Суд урахував правові висновки, викладені Верховним Судом у постанові від 20 лютого 2019 року у справі № 461/1903/16-ц (провадження № 61-18809св18) та у постанові від 25 вересня 2019 року у справі № 756/9716/15-ц (провадження № 61-11063св18), відповідно до яких звернення до неналежних органів не є поважною причиною пропуску строку подання позову про поновлення на роботі, оскільки не є такою обставиною, що не залежить від волі особи, яка подає позов. Підстав відступити від таких правових висновків Верховний Суд не встановив.

Помилка в праві, що знайшла свій прояв у тому, що позивач зверталася до органів, не наділених компетенцією на вирішення трудового спору, не може слугувати виправданням дій або бездіяльності зазначеної особи.

Посилання заявника на те, що строк нею пропущено через поважні причини, оскільки в період, протягом якого відбувалися порушення її прав відповідачами, вона хворіла, здійснювала догляд за батьком ОСОБА_6, Верховний Суд визнає також необґрунтованими, оскільки поважність причин пропуску є оцінним поняттям та за відсутності визначеного законом переліку причин, які можуть бути визнані поважними для захисту порушеного права, вирішення цього питання належить до компетенції суду, який безпосередньо розглядає спір, з урахуванням у кожному конкретному випадку фактичних обставин справи, а тому не може бути переоцінене.

З огляду на зазначене, а також зважаючи на встановлений судами факт спливу строків звернення до суду і враховуючи відсутність поважних причин для поновлення цього строку, Верховний Суд погоджується із висновком судів першої апеляційної інстанцій, що правові підстави для задоволення позову в цій частині відсутні.

Зазначене узгоджується з аналогічними правовими висновками, викладеними в постановках Верховного Суду України від 25 березня 2015 року у справі № 11/163/2011/5003, від 22 березня 2017 року у справі № 5004/2115/11 та у постановках Верховного Суду від 07 лютого 2018 року у справі № 32/5009/5385/11, від 10 квітня 2018 року у справі № 11/5009/7731/11, від 15 травня 2018 року у справі № 11/5009/7619/11, від 17 січня 2019 року у справі № 17/5009/5413/11, від 05 грудня 2019 року у справі № 30/5009/7730/11.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду можна ознайомитися за покликанням:

<https://reyestr.court.gov.ua/Review/96006147>

ПРАВОВІ ПОЗИЦІЇ ВЕРХОВНОГО СУДУ ЩОДО ВСТАНОВЛЕННЯ ФАКТУ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Постанова Верховного Суду від 03.03.2021 р. у справі №279/6777/19 (провадження № 61-9918св20)

У зазначеній справі особа звернулася з позовом до приватного вищого навчального закладу Товариства сприяння обороні України «Коростенський технічний коледж», третя особа - Житомирська обласна організація Товариства сприяння оборони України про визнання цивільно-правових відносин трудовими, зобов'язання внесення запису в трудову книжку та стягнення заробітної плати.

За результатами розгляду справи Верховний Суд зазначив, що основною ознакою, що відрізняє цивільні відносини від трудових, є те, що трудовим законодавством регулюється процес організації трудової діяльності. За цивільно-правовим договором процес організації трудової діяльності залишається за його межами, метою договору є отримання певного матеріального результату.

При цьому, виконавець, який працює за цивільно-правовим договором, на відміну від працівника, який виконує роботу відповідно до трудового договору, не підпорядковується правилам внутрішнього трудового розпорядку, хоча і може бути з ними ознайомлений, він сам організовує свою роботу і виконує її на власний ризик, працівник не зараховується до штату установи (організації), не вноситься запис до трудової книжки та не видається розпорядчий документ про прийом його на роботу на певну посаду.

Відповідно до приписів частини першої статті 94 та частини першої статті 95 КЗпП України заробітна плата - це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу.

Мінімальна заробітна плата - це встановлений законом мінімальний розмір оплати праці за виконану працівником місячну (годинну) норму праці.

Частиною п'ятою статті 95 КЗпП України також передбачено, що мінімальна заробітна плата є державною соціальною гаран-

тією, обов'язковою на всій території України для підприємств, установ, організацій усіх форм власності і господарювання та фізичних осіб, які використовують працю найманих працівників, за будь-якою системою оплати праці.

Згідно з частиною першою статті 83 КЗпП України у разі звільнення працівника йому виплачується грошова компенсація за всі не використані ним дні щорічної відпустки, а також додаткової відпустки працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину з інвалідністю з дитинства підгрупи А 1 групи.

За загальним правилом, закріпленим у частині першій статті 116 КЗпП України при звільненні працівника виплата всіх сум, що належить йому від підприємства, установи, організації, провадиться в день звільнення.

Відповідно до частини першої статті 117 КЗпП України в разі невиклати з вини власника або уповноваженого ним органу належних звільненому працівникові сум у строки, зазначені в статті 116 цього Кодексу, при відсутності спору про їх розмір підприємство, установа, організація повинні виплатити працівникові його середній заробіток за весь час затримки по день фактичного розрахунку.

Встановивши, що працівниця (позивач) фактично працювала охоронцем та виконувала такі ж функції, як і працівники, які виконують обов'язки охоронців відповідно до посадових обов'язків щодо охорони приміщень та майна відповідача, за графіками, які складались керівництвом коледжу, отже дотримувалася внутрішнього розпорядку, її підпис ознайомлювали з посадовими обов'язками, вона письмово попереджалася про матеріальну відповідальність, також додатково виконувала обов'язки кочегара в котельні у період всього опалювального сезону, суд першої інстанції, з висновками якого погодився й апеляційний суд, дійшов обґрунтованого висновку, що між сторонами виникли трудові правовідносини. Цивільно-правові договори, які були укладені між позивачем та відповідачем не містять конкретних відомостей про результат виконаної позивачем роботи, про об'єм робіт, які мала виконувати працівниця за умовами договору, що притаманно цивільно-правовим угодам. Предметом договорів був саме процес праці, а не її кінцевий результат. При цьому, характер виконаної працівницею роботи також свідчить про те, що робота виконувалась постійно, оскільки в укладеному договорі не визначається обсяг виконаної роботи, а обумовлюється у вигляді зобов'язання виконувати роботи (надавати послуги).

До подібних висновків дійшов Верховний Суд у постанові від 09 лютого 2021 року у справі № 279/6702/19 (провадження № 61-13754св20).

Суди при вирішенні спору також правильно врахували, що наявні в матеріалах справи колективні звернення, в тому числі і працівниці, до керівництва закладу, так і до управління Держпраці з приводу порушення трудових прав, свідчать про відсутність вільної згоди цих осіб у прийнятті рішення щодо укладання з навчальним закладом цивільно-правових угод, а є вимушеною мірою.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за посиланням:

<https://reyestr.court.gov.ua/Review/95344764>

Постанова Верховного Суду від 31.03.2021 р. у справі №185/3775/17 (провадження № 61-22288св19)

8

Стаття 626 ЦК України визначає загальне поняття цивільно-правового договору. Відповідно, договором є домовленість двох або більше сторін, спрямована на встановлення, зміну або припинення цивільних прав й обов'язків. Виконавець робіт, на відміну від найманого працівника, не підпорядковується правилам внутрішнього трудового розпорядку. Наказ (розпорядження) про прийом на роботу не видається.

Сторони цивільно-правової угоди укладають договір у письмовій формі згідно з вимогами статті 208 ЦК України. Такі угоди застосовуються для виконання конкретної роботи, що спрямована на одержання результатів праці, а в разі досягнення зазначеної мети вважаються виконаними та їхня дія припиняється.

Відповідно до статті 837 ЦК України за договором підряду одна сторона (підрядник) зобов'язується на свій ризик виконати певну роботу за завданням другої сторони (замовника), а замовник зобов'язується прийняти й оплатити виконану роботу. Договір підряду може укладатися на виготовлення, обробку, переробку, ремонт речі або на виконання іншої роботи з переданням її результату замовникові.

У постанові Верховного Суду від 08 травня 2018 року у справі №127/21595/16-ц (провадження № 61-10203св18) зроблено висновок: «основною ознакою, що відрізняє підрядні відносини від трудових, є те, що трудовим законодавством регулюється процес організації трудової діяльності. За цивільно-правовим договором процес організації трудової діяльності залишається за його межами, метою договору є отримання певного матеріального результату. Підрядник, який працює згідно з цивільно-правовим договором, на відміну від працівника, який виконує роботу відповідно до трудового договору, не підпорядковується правилам внутрішнього трудового розпорядку, він сам організовує свою роботу і виконує її на власний ризик. Трудовий договір – це угода щодо здійснення й забезпечення трудової функції. Відповідно до трудового договору працівник зобов'язаний виконувати не якусь індивідуально-визначену роботу, а роботу з визначеної однієї або кількох професій, спеціальностей, посади відповідної кваліфікації, виконувати визначену трудову функцію в діяльності підприємства. Після закінчення виконання визначеного завдання трудова діяльність не припиняється. Предметом трудового договору є власне праця працівника у процесі виробництва, натомість предметом договору цивільно-правового характеру є виконання його стороною певного визначеного обсягу робіт».

У постанові Верховного Суду у складі колегії суддів Другої судової палати Касаційного цивільного суду від 13 квітня 2020 року у справі №344/2293/19 (провадження № 61-1121св20) зазначено, що «установлення факту наявності трудових відносин між робітником і роботодавцем можливе при встановленні виконання робітником трудових функцій, підпорядкування робітника правилам внутрішнього трудового розпорядку, забезпечення робітнику умов праці та виплати винагороди за виконану роботу».

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за покликанням: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/96006099>

Постанова Верховного Суду від 26.03.2021 р. у справі №127/15498/19 (провадження № 61-23074св19)

Предметом трудового договору є власне праця працівника у процесі виробництва, натомість предметом договору цивільно-правового характеру є виконання його стороною певного визначеного обсягу робіт.

Повно та всебічно дослідивши обставини справи, перевіrivши їх доказами, які оцінено на предмет належності, допустимості, достовірності, достатності та взаємного зв'язку, урахувавши акти форми Н-5 і Н-1, затверджені 30 червня 2017 року, та встановивши, що в письмовому зверненні від 13 липня 2016 року № 01/112 директор ТОВ «Стальконструкція ІФ» просив керівництво ПАТ «Івано-Франківськцемент» оформити, як постійним працівником ТОВ «Стальконструкція ІФ» перепустки на територію ПАТ «Івано-Франківськцемент», зокрема, монтажнику ОСОБА_1 – з 14 липня 2016 року, суди попередніх інстанцій дійшли обґрунтовано висновку про те, що між сторонами виникли трудові відносини.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду можна ознайомитися за покликанням:

<https://reyestr.court.gov.ua/Review/95848786>

ПРАВОВІ ПОЗИЦІЇ ВЕРХОВНОГО СУДУ В ПИТАННЯХ ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВИХ ДОГОВОРІВ

Постанова Верховного Суду від 12.01.2021 р. у справі №420/6311/18 (адміністративне провадження №№К/9901/24660/19, К/9901/30710/19)

Заступник начальника Луганської митниці ДФС був безперервно відсутній на службі у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю або відпусткою. У зв'язку з тим, що заступник начальника протягом 2018 року внаслідок тимчасової непрацездатності був відсутній на службі більш як 150 календарних днів, Луганська митниця ДФС звернулася із пропозицією розглянути питання щодо звільнення заступника начальника Луганської митниці ДФС із займаної посади на підставі вимог частини другої статті 87 Закону України «Про державну службу».

Відповідно до листа Міністерства соціальної політики України від 19 серпня 2016 року №12209/0/14-16/06 щодо застосування норм частини другої статті 87 Закону України «Про державну службу» дні тимчасової непрацездатності слід розраховувати протягом робочого року.

Водночас чинним законодавством про державну службу не визначено поняття «робочий рік».

Однак статтею 75 КЗпП України передбачено, що щорічна основна відпустка надається працівникам тривалістю не менше ніж 24 календарних дні за відпрацьований робочий рік, який відлічують із дня укладення трудового договору.

Відтак Верховний Суд зробив правовий висновок, що робочий рік – це період часу, який за тривалістю рівний календарному року (12 місяців), але, на відміну від календарного року, обчислюється для кожного державного службовця не з 1 січня, а з дати призначення державного службовця на посаду в державному органі.

Отже, дні тимчасової непрацездатності у зв'язку з нез'явленням державного службовця на службі протягом більш як 150 календарних днів протягом року (без урахування часу відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами), якщо законом не встановлено більш тривалий строк збереження місця роботи (посади), слід розраховувати протягом робочого року державного службовця, тобто з дати призначення державного службовця на посаду в державному органі.

Приписами частини другої статті 87 Закону України «Про державну службу» визначено право припинення державної служби в разі нез'явлення державного службовця на службу більш як 150 календарних днів протягом року внаслідок тимчасової непрацездатності (без урахування часу відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами), якщо законом не встановлено більш тривалий строк збереження місця роботи (посади) в разі певного захворювання.

За статтею 25 Закону України «Про захист населення від інфекційних хвороб» листок непрацездатності для проведення безперервного курсу лікування та оздоровлення може видаватися на строк до 10 місяців. За такими особами протягом цього строку зберігається місце роботи.

Як встановили суди, листок непрацездатності АДЖ №375725 ОСОБА_1 виданий КУ «Міський протитуберкульозний диспансер». За таких умов Верховний Суд зробив правовий висновок, що в Державної фіскальної служби України та Луганської митниці ДФС не було законних підстав для припинення державної служби ОСОБА_1 відповідно до частини другої статті 87 Закону України «Про державну службу». Указаний висновок також відповідає роз'ясненню Національного агентства України з питань державної служби від 20 вересня 2017 року №7891/13-17 «Щодо надання роз'яснень окремих положень Закону України «Про державну службу»».

Детальніше з постановою можна ознайомитися за покликанням: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/94101801>

Постанова Верховного Суду від 12.01.2021 р. у справі №2а-9821/11/2670 (адміністративне провадження № К/9901/4255/19, №К/9901/6179/19)

Відповідно до статті 42 Кодексу законів про працю України, у першу чергу перевага на залишення на роботі надається особам, які мають більш високу кваліфікацію й продуктивність праці. Тому при вирішенні питання про звільнення працівника роботодавець зобов'язаний перевірити наявність у працівників, посади яких скорочуються, більш високої чи більш низької кваліфікації й продуктивності праці.

Для такої перевірки необхідно вивчити документи й інші відомості про освіту та присвоєння кваліфікаційних розрядів (класів, категорій, рангів), про підвищення кваліфікації, про навчання без відриву від виробництва, про винаходи й раціоналізаторські пропозиції, авторами яких є відповідні працівники, про тимчасове виконання обов'язків більш кваліфікованих працівників, про досвід трудової діяльності, про виконання норм виробітку (продуктивність праці), про розширення зони обслуговування, про збільшення обсягу виконуваної роботи, про суміщення професій тощо. Продуктивність праці і кваліфікація працівника повинні оцінюватися окремо, але в кінцевому підсумку роботодавець повинен визначити працівників, які мають більш високу кваліфікацію і продуктивність праці, за сукупністю цих двох показників.

Для виявлення працівників, які мають це право, роботодавець повинен зробити порівняльний аналіз продуктивності праці і кваліфікації тих працівників, які залишилися на роботі, і тих, які підлягають звільненню. Такий аналіз може бути проведений шляхом приготування довідки в довільній формі про результати порівняльного аналізу з наведенням даних, які свідчать про переважне право одного перед іншим на залишення на роботі. Тобто ці обставини повинен був з'ясувати сам роботодавець, приймаючи відповідне рішення.

Такий підхід до тлумачення приписів статті 42 Кодексу законів про працю України висловлений Верховним Судом у постановях від 18.07.2019 у справі №814/1852/16, від 21.08.2019 у справі №826/7069/16, від 08.11.2019 у справі №820/1783/16, від 28.02.2020 у справі № 815/3565/17.

Детальніше з постановою можна ознайомитися за покликанням: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/94101982>

Постанова Верховного Суду від 24.03.2021 р. у справі №149/1568/19 (провадження № 61-6866св20)

Для правомірного розірвання роботодавцем трудового договору на підставі пункту 3 частини першої статті 40 КЗпП України необхідна наявність сукупності таких умов:

– порушення має стосуватися тих обов'язків, які є складовими трудової функції працівника чи випливають із правил внутрішнього трудового розпорядку;

– невиконання чи неналежне виконання працівником трудових обов'язків має бути винним, скоєним без поважних причин умисно або з необережності;

– невиконання або неналежне виконання трудових обов'язків повинно бути систематичним;

– ураховуються тільки дисциплінарні й громадські стягнення, які накладаються трудовими колективами і громадськими організаціями відповідно до їхніх статутів;

– із моменту виявлення порушення до звільнення в дисциплінарному порядку може минути не більше місяця.

Отже, для правомірного розірвання роботодавцем трудового договору на підставі пункту 3 частини першої статті 40 КЗпП України необхідна наявність факту не першого, а повторного (тобто вдруге чи більше разів) допущення працівником винного невиконання чи неналежного виконання обов'язків після того, як до нього вже застосовувалися заходи дисциплінарного чи громадського стягнення за вчинення таких дій раніше.

Установивши, що мало місце систематичне порушення трудової дисципліни позивачем, звільнення позивача відбулося із дотриманням встановленого законом порядку, суди зробили обґрунтований висновок про відмову в задоволенні позову.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за покликанням: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/95904993>

Постанова Верховного Суду від 17.03.2021 р. у справі №686/10718/17 (провадження № 61–6185св19)

У період роботи ОСОБА_1 відповідачем допускалося невиконання вимог трудового законодавства й порушувались права та законні інтереси позивача у сфері трудових відносин та не виконувались умови трудового договору, суд апеляційної інстанції дійшов правильного висновку про задоволення вимог ОСОБА_1 про зміну формулювання причини звільнення на статтю 39 КЗпП України й дати його звільнення на 24 квітня 2017 року.

Колегія суддів вважає, що посилання заявника на інформацію заступника головного лікаря обласної лікарні від 21 червня 2017 року про відсутність даних щодо звернення або стаціонарного лікування ОСОБА_1 23 квітня 2017 року в Хмельницькій обласній лікарні, на правильність висновків судів не впливає, оскільки ОСОБА_1, направивши заяву від 10 квітня 2017 року, виявив бажання розірвати трудовий договір у зв'язку з неналежним виконанням роботодавцем вимог трудового законодавства і вказані обставини знайшли підтвердження під час розгляду цієї справи, при цьому відповідач, не відмовивши

в розірванні трудового договору з указаних підстав, розірвав цей договір на підставі пункту 4 частини першої статті 40 КЗпП України.

Водночас, відповідно до правового висновку, висловленого Верховним Судом у постановах від 13 березня 2019 року у справі №754/1936/16-ц і від 22 квітня 2020 року у справі №199/8766/18, при незгоді роботодавця звільнити працівника на основі підстав, передбачених частиною третьою статті 38 КЗпП України, останній може відмовити в розірванні трудового договору, але не вправі розірвати цей договір з інших підстав, які працівником не зазначалися.

Отже, АТ «Укрзалізниця» не мала права звільнити ОСОБА_1 на підставі пункту 4 частини першої статті 40 КЗпП України, не вирішивши питання щодо можливості його звільнення згідно з поданою ним заявою на підставі частини третьої статті 38 КЗпП України.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за покликанням:

<https://reyestr.court.gov.ua/Review/95654271>

Постанова Верховного Суду від 11.03.2021 р. у справі №286/3312/19 (провадження № 61–15533св20)

Прогул – це відсутність працівника на роботі без поважних причин більше трьох годин (безперервно чи загалом). Для звільнення працівника на такій підставі власник або уповноважений ним орган повинен мати докази, що підтверджують відсутність працівника на робочому місці більше трьох годин упродовж робочого дня (постанова Верховного Суду України від 13 вересня 2017 року у справі № 761/30967/15-ц).

У постанові Верховного Суду від 06 березня 2018 року у справі № 235/2284/17 (провадження № 61–72св17) зроблено висновок, що основним критерієм зарахування причин відсутності працівника на роботі до поважних є наявність об'єктивних, незалежних від волі самого працівника обставин, які повністю виключають вину працівника.

У постанові Верховного Суду від 26 червня 2019 року у справі №572/2944/16-ц (провадження № 61–20505св18) зазначено, що, крім встановлення самого факту відсутності працівника на роботі більше трьох годин протягом робочого дня, визначальним фактором для вирішення питання про законність звільнення позивача з роботи є з'ясування поважності причини його відсутності. Поважними визнаються такі причини, які виключають вину працівника. До них зараховують такі обставини, як: стихійні лиха, хвороба працівника або членів його сім'ї, нерегулярна робота транспорту, участь працівника в порятунку людей або майна, відмова від незаконного переведення та невихід у зв'язку із цим на нову роботу. Не вважають прогулом відсутність працівника не на підприємстві, а на робочому місці; відмова від

незаконного переведення; відмова від роботи, протипоказаної за станом здоров'я, не обумовленої трудовим договором або в умовах, небезпечних для життя й здоров'я; невихід на роботу після закінчення терміну попередження при розірвання трудового договору з ініціативи працівника.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за покликанням: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/95502340>

Постанова Верховного Суду від 17.03.2021 р. у справі №554/5092/17 (провадження № 61-1677св19)

Положеннями статті 184 КЗпП України визначено істотні пільги для вагітних жінок і для жінок, які мають дітей.

Відповідно до частини третьої статті 184 КЗпП України звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (до шести років – частина шоста статті 179 КЗпП України), одиноких матерів при наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини з інвалідністю з ініціативи власника або уповноваженого ним органу не допускається, крім випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації, коли допускається звільнення з обов'язковим працевлаштуванням. Обов'язкове працевлаштування жінок зазначених категорій здійснюється також у випадках їхнього звільнення після закінчення строкового трудового договору. На період працевлаштування за ними зберігається середня заробітна плата, але не більше трьох місяців із дня закінчення строкового трудового договору.

У пункті 9 постанови Пленуму Верховного Суду України від 06 листопада 1992 року № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів» судам роз'яснено, що звільнення на підставі пункту 2 статті 36 КЗпП України, зокрема вагітних жінок, провадиться з обов'язковим працевлаштуванням. Не може бути визнано, що власник або уповноважений ним орган виконав цей обов'язок із працевлаштування, якщо працівниці не була надана на тому ж або на іншому підприємстві (в установі, організації) інша робота або запропонована робота, від якої вона відмовилась з поважних причин (наприклад, за станом здоров'я). Передбачені частиною третьою статті 184 КЗпП України гарантії поширюються й на випадки звільнення у зв'язку з закінченням строку договору зазначених працівників, коли вони були прийняті на сезонні роботи.

Фактично частиною третьою статті 184 КЗпП України встановлено гарантії для окремих категорій працівників, а саме: заборонено звільнення, зокрема вагітної жінки, та передбачено обов'язкове працевлаштування у випадках її звільнення після закінчення строкового трудового договору. Невиконання підприємством (установою, організацією), яке провело звільнення, обов'язку з працевлаштування протягом трьох місяців є підставою для покладення на нього відповідно до частини другої статті 232 КЗпП України обов'язку надати на цьому або іншому підприємстві роботу, яку може виконувати працівниця, а не поновлення на попередній роботі.

Оскільки згідно зі статтею 235 зазначеного Кодексу підставою

для поновлення працівника на роботі є його звільнення без законних підстав, то в разі невиконання власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом протягом трьох місяців обов'язку з працевлаштування звільненого працівника за пунктом 2 статті 36 КЗпП України, зокрема вагітної жінки, за заявою такої особи може вирішуватися спір не про поновлення на роботі, а про виконання зобов'язання щодо працевлаштування.

Такий висновок викладено в постанові Великої Палати Верховного Суду від 16 травня 2018 року у справі № 759/19440/15-ц (провадження № 14-105цс18) та постановою Верховного Суду від 16 січня 2018 року у справі № 175/167/16-ц (провадження № 61-59св17), від 19 серпня 2019 року у справі № 564/1108/17 (провадження № 61-30550св18), від 18 листопада 2020 року у справі № 367/2924/19 (провадження № 61-21658св19).

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за покликанням: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/95654207>

Постанова Верховного Суду від 17.03.2021 р. у справі №201/11430/19 (провадження № 61-14068св20)

Частиною другою статті 39 Закону України «Про військовий обов'язок і військову службу» визначено, що громадяни України, призвані на військову службу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, або прийняті на військову службу за контрактом у разі виникнення кризової ситуації, що загрожує національній безпеці, оголошення рішення про проведення мобілізації та (або) введення воєнного стану, користуються гарантіями, передбаченими частиною третьою та четвертою статті 119 КЗпП України, а також частиною першою статті 51, частиною п'ятою статті 53, частиною третьою статті 57, частиною п'ятою статті 61 Закону України «Про освіту».

Аналіз зазначених норм права дають підстави для висновку, що гарантії, передбачені частинами третьою, четвертою статті 119 КЗпП України, надаються не тільки особам, які були призвані на військову службу, військову службу за призовом під час мобілізації, а й тим, які були прийняті на військову службу за контрактом, у разі виникнення кризової ситуації, що загрожує національній безпеці чи настання особливого періоду.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду можна ознайомитися за покликанням: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/95654073>

Постанова Верховного Суду від 31.03.2021 р. у справі №607/1422/17 (провадження №61-2087св19)

Доводи касаційної скарги щодо обов'язку суду оцінювати рішення профспілкового органу на предмет його обґрунтованості не впливають на законність рішень судів, оскільки підставою задоволення позову була сукупність установлених порушень роботодавцем трудового законодавства, а не сам лише факт відмови профспілкового органу у звільненні позивача.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду можна ознайомитися за покликанням:

<https://reyestr.court.gov.ua/Review/95982907>

Постанова Верховного Суду від 01.04.2021 р. у справі №733/1695/17 (провадження № 61-4784св20)

Відповідно до статті 149 КЗпП України до застосування дисциплінарного стягнення власник або уповноважений ним орган повинен зажадати від порушника трудової дисципліни письмові пояснення. За кожне порушення трудової дисципліни може бути застосовано лише одне дисциплінарне стягнення. При обранні виду стягнення власник або уповноважений ним орган повинен урахувати ступінь тяжкості вчиненого проступку й заподіяну ним шкоду, обставини, за яких вчинено проступок, і попередню роботу працівника. Стягнення оголошується в наказі (розпорядженні) і повідомляється працівникові під розписку.

У постанові Верховного Суду у складі колегії суддів Другої судової палати Касаційного цивільного суду від 21 жовтня 2019 року у справі № 711/8227/16-ц (провадження № 61-33637св18) зазначено, що «з урахуванням встановлених обставин та правової позиції Верховного Суду України в постанові від 19 жовтня 2016 року у справі № 6-2801цс15 апеляційним судом зроблено обґрунтований висновок, що невиконання відповідачем обов'язку отримати письмове пояснення від ОСОБА_1 та неодержання такого пояснення не є підставою для скасування дисциплінарного стягнення».

У справах про поновлення на роботі осіб, звільнених за порушення трудової дисципліни, підлягають з'ясуванню обставини, у чому конкретно полягало порушення, що стало приводом до звільнення, чи могло воно бути підставою для розірвання трудового договору за пунктом 4 частини першої статті 40 КЗпП України, чи додержані власником або уповноваженим ним органом передбачені статтями 147-1, 148, 149 КЗпП України правила і порядок застосування дисциплінарних стягнень, зокрема, чи не закінчився встановлений для цього термін, чи застосовувалося вже за цей проступок дисциплінарне стягнення, чи враховувались при звільненні ступінь тяжкості вчиненого проступку й заподіяна ним шкода, обставини, при яких вчинено проступок, і попередня робота працівника.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за покликанням: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/96006284>

Постанова Верховного Суду від 12.03.2021 р. у справі № 607/1425/17 (провадження № 61-5456св19)

При розгляді позовів про поновлення на роботі осіб, звільнених за пунктом 4 статті 40 КЗпП України, суди повинні виходити з того, що передбаченим цією нормою закону прогулом визнається відсутність працівника на роботі і протягом усього робочого дня, і більше трьох годин безперервно або сумарно протягом робочого дня без поважних причин.

Отже, у пункті 4 статті 40 КЗпП України встановлено право роботодавця обрати стягнення у вигляді звільнення і за скоєння одного прогулу, і в разі, коли прогули мають тривалий характер. Для встановлення факту прогулу, тобто факту відсутності особи на робочому місці більше трьох годин протягом робочого дня без поважних причин, суду необхідно з'ясувати поважність причини такої відсутності. Поважними визнаються такі причини, які виключають вину працівника.

Обов'язок доведення вини працівника в порушенні трудової дисципліни на підприємстві покладено на роботодавця.

Крім встановлення самого факту відсутності працівника на роботі більше трьох годин протягом робочого дня, визначальним фактором для вирішення питання про законність звільнення позивача з роботи є з'ясування поважності причин його відсутності. Законодавством не визначено перелік обставин, за яких прогул вважається вчиненим із поважних причин, а тому, вирішуючи питання про поважність причин відсутності на роботі працівника, звільненого за пунктом 4 статті 40 КЗпП України, суд повинен виходити з конкретних обставин і враховувати докази.

У пункті 24 постанови Пленуму Верховного Суду України від 06 листопада 1992 року № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів» роз'яснено, що при розгляді позовів про поновлення на роботі осіб, звільнених за пунктом 4 статті 40 КЗпП України, суди повинні виходити з того, що відповідно до норм закону прогулом є відсутність працівника на роботі як протягом усього робочого дня, так і більше трьох годин безперервно або сумарно протягом робочого дня без поважних причин (наприклад, самовільне використання без погодження з власником або уповноваженим ним органом днів відгулів, чергової відпустки, залишення роботи до закінчення строку трудового договору чи строку, який працівник зобов'язаний пропрацювати за призначенням після закінчення вищого чи середнього спеціального навчального закладу).

Відповідно до статті 149 КЗпП України до застосування дисциплінарного стягнення власник або уповноважений ним орган повинен зажадати від порушника трудової дисципліни письмові пояснення. За кожне порушення трудової дисципліни може бути застосовано лише одне дисциплінарне стягнення. При обранні виду стягнення власник або уповноважений ним орган

повинен ураховувати ступінь тяжкості вчиненого проступку й заповідати йому шкоду, обставини, за яких вчинено проступок, і попередню роботу працівника. Стягнення оголошується в наказі (розпорядженні) і повідомляється працівникові під розписку.

Згідно з частиною першою статті 43 КЗпП України розірвання трудового договору з підстав, передбачених пунктами 1 (крім випадку ліквідації підприємства, установи, організації), 2–5, 7 статті 40, пунктами 2 і 3 статті 41 цього Кодексу, може бути проведено лише за попередньою згодою виборного органу (профспілкового представника) первинної профспілкової організації, членом якої є працівник.

Детальніше з постановою Верховного Суду можна ознайомитися за покликанням:

<https://reyestr.court.gov.ua/Review/95469775>

Постанова Верховного Суду від 30.03.2021 р. у справі №337/6165/18 (провадження № 61–18115св19)

Відповідно до тлумачення частини першої статті 40, частин першої та третьої статті 49–2 КЗпП України, власник або уповноважений ним орган одночасно з попередженням про звільнення у зв'язку зі змінами в організації виробництва й праці зобов'язаний запропонувати працівникові всі наявні вакантні посади, які він може обіймати відповідно до своєї кваліфікації.

Оскільки обов'язок із працевлаштування працівника покладено на власника з дня попередження про вивільнення до дня розірвання трудового договору, за змістом частини третьої статті 49–2 КЗпП України роботодавець вважається таким, що виконав цей обов'язок, якщо працівникові були запропоновані всі інші вакантні посади (інша робота), які з'явилися на підприємстві протягом цього періоду і які існували на день звільнення.

Детальніше з постановою Верховного Суду можна ознайомитися за покликанням:

<https://reyestr.court.gov.ua/Review/95907485>

Постанова Верховного Суду від 31.03.2021 р. у справі №607/1427/17 (провадження № 61–3990св19)

Згідно з частиною першою статті 43 КЗпП України розірвання трудового договору на основі підстав, передбачених, зокрема пунктом 4 статті 40 цього Кодексу, може бути проведено лише за попередньою згодою виборного органу (профспілкового представника), первинної профспілкової організації, членом якої є працівник.

Тобто до порядку застосування дисциплінарного стягнення

встановлені такі обов'язкові вимоги: виявлення дисциплінарного проступку; отримання від порушника письмового пояснення; додержання термінів накладення дисциплінарного стягнення – один місяць із дня виявлення дисциплінарного проступку й шість місяців із дня його вчинення працівником; видання власником наказу чи розпорядження про застосування дисциплінарного стягнення; доведення наказу (розпорядження) під розписку до відома працівника.

Згідно з частиною третьою статті 41 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» звільнення членів виборного профспілкового органу підприємства, установи, організації (у тому числі структурних підрозділів), його керівників, профспілкового представника (там, де не обирається виборний орган профспілки), крім додержання загального порядку, допускається за наявності попередньої згоди виборного органу, членами якого вони є, а також вищестоящего виборного органу цієї профспілки (об'єднання профспілок).

Частинною третьою статті 252 КЗпП України передбачено, що звільнення членів виборного профспілкового органу підприємства, установи, організації (у тому числі структурних підрозділів), його керівників, профспілкового представника (там, де обирається виборний орган професійної спілки), крім випадків додержання загального порядку, допускається за наявності попередньої згоди виборного органу, членами якого вони є, а також вищого виборного органу цієї професійної спілки (об'єднання професійних спілок).

Отже, системний аналіз наведених положень законів дає змогу зробити висновок, що попередня згода чи незгода на звільнення працівника, який є членом профспілкової організації або його керівником, з боку профспілкової організації є засобом захисту прав працівника, і це право на захист не може бути обмежено.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за покликанням: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/96071061>

Постанова Верховного Суду від 05.03.2021 р. у справі № 201/1656/20 (провадження № 61–703св21)

Пунктом 2 частини першої статті 36 КЗпП України визначено, що підставою для припинення трудового договору є закінчення строку його дії, крім випадків, коли трудові відносини фактично тривають і жодна із сторін не поставила вимогу про їхнє припинення.

У вказаній нормі права передбачено підставу припинення трудового договору, що укладався на певний строк, як-от: у тих випадках, коли трудовий договір уклали до настання певного факту, такий договір вважається укладеним на певний строк. Тому настання обумовленого факту є підставою для припинення трудового договору у зв'язку із закінченням строку.

Припинення трудового договору після закінчення строку не вимагає заяви або якогось волевиявлення працівника. Свою

волю на укладення строкового трудового договору він уже виявив, коли писав заяву про прийняття на роботу за строковим трудовим договором. У цей же час він виразив і волю на припинення такого трудового договору після закінчення строку, на який він був укладений. Власник також не зобов'язаний попереджати або в інший спосіб інформувати працівника про майбутнє звільнення за пунктом 2 частиною першою статті 36 КЗпП України.

Закінчення строку трудового договору (контракту) припиняє трудові відносини тоді, коли вимогу про звільнення заявила одна зі сторін трудового договору – працівник чи власник або уповноважений ним орган. При такому волевиявленні однієї зі сторін друга сторона не може перешкодити припиненню трудових відносин.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за покликанням: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/95382514>

Постанова Верховного Суду від 02.04.2021 р. у справі №953/3442/20 (провадження № 61-404св21)

Відповідно до вимог статті 103 КЗпП України про нові або зміну діючих умов оплати праці в бік погіршення власник або уповноважений ним орган повинен повідомити працівника не пізніше як за два місяці до їхнього запровадження або зміни.

Попередження – це пропозиція працівникові продовжувати роботу після того, як власник із додержанням встановленого строку змінить істотні умови праці. Працівник може цю пропозицію прийняти і продовжувати роботу при змінених істотних умовах праці, а може відмовитися від продовження роботи у зв'язку із змінами істотних умов праці.

Пунктом 31 постанови Пленуму Верховного Суду України № 9 від 06 листопада 1992 року «Про практику розгляду судами трудових спорів» судам роз'яснено, що згідно з частиною третьою статті 32 КЗпП України в межах спеціальності, кваліфікації і посади, обумовленої трудовим договором, зміна істотних умов праці: систем і розмірів оплати, пільг, режиму роботи, установлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміни розрядів і найменування посад та інших – допускається за умови, що це викликано змінами в організації виробництва і праці та що про ці зміни працівник був повідомлений не пізніше, ніж за два місяці. Якщо при розгляді трудового спору буде встановлено, що зміна істотних умов трудового договору проведена не у зв'язку зі зміною в організації виробництва й праці на підприємстві, в установі, організації, то така зміна з урахуванням конкретних обставин може бути визнана судом неправомірною з покладенням на власника або уповноважений ним орган обов'язку поновити працівникові попередні умови праці.

Відповідно до пункту 6 частини першої статті 36 КЗпП України підставою припинення трудового договору є відмова працівника від переведення на роботу в іншу місцевість разом з підприємством, установою, організацією, а також відмова від

продовження роботи у зв'язку із зміною істотних умов праці.

Отже, якщо колишні істотні умови праці не може бути збережено, а працівник не згоден на продовження роботи в нових умовах, то трудовий договір припиняється за пунктом 6 частини першої статті 36 КЗпП України.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за покликанням: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/96006112>.

Постанова Верховного Суду від 31.03.2021 р. у справі №644/1564/18 (провадження № 61-23036св19)

Проведення власником заходів щодо зміни організації виробництва і праці – це винятково повноваження власника. Водночас такі зміни не повинні означати примусу до праці. Таке питання врегульовано частиною третьою статті 32 КЗпП України.

Так, відповідно до частини третьої статті 32 КЗпП України у зв'язку зі змінами в організації виробництва й праці допускається зміна істотних умов праці при продовженні роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою. Про зміну істотних умов праці – систем та розмірів оплати праці, пільг, режиму роботи, установлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміну розрядів і найменування посад та інших – працівник повинен бути повідомлений не пізніше, ніж за два місяці.

На власника покладено обов'язок попередити працівника за два місяці про майбутні зміни в організації виробництва і праці, а також про зміни істотних умов його праці, що викликаються змінами в організації виробництва і праці.

Попередження – це пропозиція працівникові продовжувати роботу після того, як власник із додержанням встановленого терміну змінить істотні умови праці. Працівник може цю пропозицію прийняти і продовжувати роботу при змінених істотних умовах праці, а може відмовитися від продовження роботи у зв'язку із змінами істотних умов праці.

Якщо колишні істотні умови праці не можуть бути збережені, а працівник не згоден на продовження роботи в нових умовах, то трудовий договір припиняється за пунктом 6 частини статті 36 цього Кодексу (частина четверта статті 32 КЗпП України).

Відповідно до пункту 6 частини першої статті 36 КЗпП України підставою припинення трудового договору є відмова працівника від переведення на роботу в іншу місцевість разом із підприємством, установою, організацією, а також відмова від продовження роботи у зв'язку із зміною істотних умов праці.

Закон детально не регламентує порядок переведення працівника за його згодою на роботу в нових умовах і не встановлює, що передбачена пунктом 6 статті 36 КЗпП України відмова працівника від переведення на роботу в нових умовах має бути в письмовій формі.

Конструкція статті 36 КЗпП України дає підстави для висновку

про те, що у спорі працівника з роботодавцем про незаконність звільнення за пунктом 6 цієї статті обов'язок довести, що працівник відмовився від продовження роботи у зв'язку зі зміною істотних умов праці, покладається саме на власника або уповноважений ним орган.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за покликанням: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/96006147>

Постанова Верховного Суду від 05.04.2021 р. у справі №335/10626/18 (провадження № 61-7776св20)

Звільнення сумісників у зв'язку з прийняттям на роботу іншого працівника, який не є сумісником, провадиться відповідно до статті 7 КЗпП України, яка встановлює, що для деяких категорій працівників за певних умов можуть застосовуватися додаткові, крім передбачених у статтях 37 і 41 цього Кодексу, підстави для припинення трудового договору.

Робота за сумісництвом регламентується постановою Кабінету Міністрів України від 03 квітня 1993 року № 245 «Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій» та Положенням про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій, затвердженим спільним наказом Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства фінансів України від 28 червня 1993 року № 43, яким визначені додаткові підстави для звільнення з роботи за сумісництвом.

Указані нормативно-правові акти регулюють питання роботи на умовах сумісництва в установах, організаціях, що фінансуються з бюджетів усіх рівнів, отже, їхня дія поширюється на комунальні заклади, утворені органом місцевого самоврядування, та комунальні установи, організації, що фінансуються з бюджету.

«Палац культури «Титан» є комунальним закладом, а тому на нього поширюється дія вищевказаних нормативно-правових актів.

Згідно з пунктом 8 Положення про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій, затвердженим наказом Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства фінансів України від 28 червня 1993 року № 43, звільнення з роботи за сумісництвом провадиться на основі підстав, передбачених законодавством, а також у разі прийняття працівника, який не є сумісником, чи обмеження сумісництва у зв'язку з особливими умовами та режимом праці без виплати вихідної допомоги.

Наведена норма права прямо передбачає таку підставу звільнення сумісника, як прийняття на роботу працівника, який не є сумісником.

Суд апеляційної інстанції на підставі належним чином оцінених доказів, поданих сторонами, установивши, що позивач працювала в комунальному закладі «Палац культури «Титан» за сумісництвом та з прийняттям на цю посаду іншого працівника, який не є сумісником, а буде працювати на постійній основі, правильно

застосував до спірних правовідносин наведені вище норми матеріального права та дійшов обґрунтованого висновку про дотримання при звільненні позивача трудового законодавства та відсутність підстав для задоволення позовних вимог.

Аналогічний висновок викладений у постанові Верховного Суду від 12 лютого 2020 року у справі № 607/13528/18 (провадження № 61-12081св19).

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за покликанням: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/96071123>

ПРАВОВІ ПОЗИЦІЇ ВЕРХОВНОГО СУДУ З ПИТАНЬ ОСКАРЖЕННЯ ШТРАФІВ ДЕРЖПРАЦІ

Постанова Верховного Суду від 19.02.2021 р. у справі №804/2313/17 (адміністративне провадження № К/9901/23064/18)

Працівник, якого було звільнено через скорочення, звернувся зі скаргою до Держпраці, оскільки йому не були сплачені кошти за роботу в нічний час, у вихідні та святкові дні.

Держпрацею під час інспекційного відвідування було встановлено, що за відпрацьований час із 04.08.2011 по 05.08.2016 гр. працівникові не донараховано сум заробітної плати за відпрацьовані години в нічний час, святкові дні та за надурочні роботи, що є порушенням статей 106, 107, 108, 72, частини 1 статті 50, частини 2 статті 65 Кодексу законів про працю України. Винесено постанову про накладення штрафу в розмірі 32000 грн.

Скасовуючи постанову суду першої інстанції та задовольняючи позов, апеляційний суд вказав, що відсутня вина роботодавця, оскільки працівник не звертався із заявою про виплату йому недоплачених сум за роботу в нічний час, у вихідні та святкові дні.

Позиція Верховного Суду така: підвищена оплата праці за роботу в нічний, надурочний часи, святкові дні за погодинною системою в подвійному розмірі годинної ставки належать до державних норм з оплати праці, кожна з яких є самостійною окремою виплатою, які є обов'язковими для застосування підприємствами, установами, організаціями усіх форм власності та фізичними особами, що використовують найману працю.

Згідно з ч. 1 ст. 116, ч. 1 ст. 117 КЗпП України при звільненні працівника виплата всіх сум, що належать йому від підприємства, установи, організації, провадиться в день звільнення.

На роботодавця покладений обов'язок правильно здійснити розрахунок та донарахувати суми середньої заробітної плати, розмір вихідної допомоги і виплатити вказані суми у встановлені терміни.

Недонараховання сум заробітної плати за відпрацьовані години в нічний час, святкові дні та за надурочні роботи, є недотриманням мінімальних державних гарантій в оплаті праці та призводить до застосування санкцій та винесення припису.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за посиланням: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/95009840>

Постанова Верховного Суду від 04.03.2021 р. у справі №0840/3691/18 (адміністративне провадження №/9901/33904/19)

На роботодавця було накладено штраф за порушення вимог частини першої статті 24 КЗпП (не оформлення трудових відносин) в розмірі 223 380,00 грн.

Судами встановлено, що між ФОП (Замовник) та фізособою (Виконавець) укладено договір надання послуг, відповідно до умов якого Виконавець зобов'язується надати Замовнику послуги, указані в п. 1.2 цього договору, а замовник зобов'язується сплатити замовлені послуги (п. 1.1 Договору). Виконавець зобов'язується надати наступні послуги: бухгалтер (п. 1.2 Договору).

До договору надано акти приймання-передачі виконаних робіт, відповідно до яких виконавцю сплачено кошти за послуги «нарахування з/плати, подання звітності» за чотири дні 15, 19, 22, 28 червня 2018 року. У подальшому за заявою цієї особи та наказом останню прийнято на сезонну роботу бухгалтером й укладено трудовий договір на посаду адміністратора готелю.

Позиція Верховного Суду. Цивільно-правовий договір про надання послуг бухгалтера не містить жодного пункту щодо обсягу виконуваної роботи у вигляді конкретних фізичних величин, які підлягають вимірюванню, що повинні відобразитися в акті їхнього приймання. Не містяться в ньому і відомості щодо того, який саме конкретний результат роботи повинен передати виконавець замовникові, не визначено переліку завдань роботи, її видів, кількісних і якісних характеристик.

Оцінка договору на предмет наявності ознак трудової чи цивільно-правової угоди має бути здійснена з урахуванням специфіки діяльності з ведення бухгалтерського обліку.

Згідно з частиною четвертою статті 8 Закону України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» для забезпечення ведення бухгалтерського обліку підприємство самостійно з дотриманням вимог цього Закону обирає форми його організації:

- уведення до штату підприємства посади бухгалтера або створення бухгалтерської служби на чолі з головним бухгалтером;
- користування послугами спеціаліста з бухгалтерського обліку,

zareєстрованого як підприємець, який здійснює підприємницьку діяльність без створення юридичної особи;

– ведення на договірних засадах бухгалтерського обліку централізованою бухгалтерією або підприємством, суб'єктом підприємницької діяльності, самозайнятою особою, що провадять діяльність у сфері бухгалтерського обліку та/або аудиторської діяльності;

– самостійне ведення бухгалтерського обліку та складання звітності безпосередньо власником або керівником підприємства. Ця форма організації бухгалтерського обліку не може застосовуватися на підприємствах, звітність яких повинна оприлюднюватися, та в бюджетних установах.

Вимоги цієї статті, зважаючи на те, що договір надання послуг бухгалтера укладено з фізичною особою, додатково свідчать про те, що за цим договором фактично наявні трудові відносини, а не цивільно-правові.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за посиланням: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/95315200>

ПРАВОВІ ПОЗИЦІЇ ВЕРХОВНОГО СУДУ З ПИТАНЬ УРЕГУЛЮВАННЯ КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ

Постанова Верховного Суду від 04.02.2021 р. у справі №826/18097/16 (адміністративне провадження № К/9901/47932/18)

Національна служба посередництва та примирення у процесі врегулювання колективних трудових спорів (конфліктів) не ухвалює рішень, які б зобов'язували сторін конфлікту до вчинення певних дій чи прийняття рішень або ж, навпаки, ставали на заваді намірам сторін щодо врегулювання колективного трудового спору. Її завдання в цих правовідносинах полягає в тому, щоб допомогти, сприяти вирішити колективний трудовий спір (конфлікт), примирити сторін, тобто власне в посередництві, що вочевидь не передбачає ухвалення правових актів зобов'язального характеру. Аналогічна позиція викладена в постанові Верховного Суду від 22.07.2020 у справі №826/3400/17.

Водночас системний аналіз норм Положення про порядок реєстрації НСПП, висунутих найманими працівниками, профспілкою вимог та колективних трудових спорів (конфліктів), затверджене наказом Національної служби посередництва та

примирення № 21 від 25.03.2014 (далі також – Положення № 21) дає змогу дійти висновку, що доводи, які зазначив позивач в обґрунтування позовної заяви, звернувшись до суду з вимогою про скасування оспорюваного розпорядження, могли бути підставою для призупинення реєстрації висунутих найманими працівниками, профспілкою вимог та колективних трудових спорів (конфліктів) із метою додаткового їхнього вивчення. Однак на основі встановлених у цій справі обставин не вбачається, що позивач не звертався із такою заявою, натомість подав цей позов до суду.

Водночас колегія суддів ураховує, що, як встановлено судами попередніх інстанцій, за результатами проведеної перевірки щодо правомірності реєстрації колективного трудового спору (конфлікту) між найманими працівниками Цеху експлуатації залізничного транспорту ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» Дніпропетровської області та ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг», проведеної відділенням Національної служби в Дніпропетровській області, встановлено, що колективний трудовий спір (конфлікт) в частині другої, третьої та четвертої вимог найманих працівників акціонерного товариства відповідає вимогам статей 2, 3, 4, 5, 6 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» та складено подання № 01-02/02-09/248 від 10.11.2016.

У частині другої вимоги, якою наймані працівники вимагали від позивача розробити і впровадити норми чисельності для працівників Цеху експлуатації залізничного транспорту відповідно до статті 85 КЗпП України та рішення Комісії з примирення з розгляду і вирішенню колективного трудового спору між найманими працівниками й роботодавцем ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» від 06.10.2014, а саме на вимогу № 5, суди попередніх інстанцій установили наступне.

Відділенням НСПП встановлено, що відповідачем у період із 27.06.2014 по 14.10.2014 вирішувався колективний трудовий спір (конфлікт) між найманими працівниками ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» міста Кривого Рогу Дніпропетровської області та ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» міста Кривого Рогу Дніпропетровської області.

Як результат вирішення колективного трудового спору (конфлікту) розроблено рішення примирної комісії від 06.10.2014 з розгляду та вирішенню колективного трудового спору між найманими працівниками ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» та роботодавцем – ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг», зареєстрованого Національною службою посередництва і примирення розпорядженням № 119 від 27.06.2014, яке було обов'язковим для виконання сторонами відповідно до статті 9 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)».

Однак з 2014 року роботодавцем не було виконано взяте на себе зобов'язання, підписане сторонами, щодо виконання вимог у попередньому колективному трудовому спорі (конфлікті).

Ураховуючи наведене, а також положення Законів України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» та Закону України «Про оплату праці», суди попередніх інстанцій дійшли висновку, що друга вимога є предметом колективного трудового спору (конфлікту), а відтак підлягала реєстрації.

У частині третьої вимоги, згідно з якою від позивача вимагали розробити та ввести в дію Положення по ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» про укладення багатосторонніх договорів або угод

між профспілковими організаціями підприємства, аутсорсинговими організаціями та ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг», а також установлення гарантії соціально-економічного характеру, суди попередніх інстанцій дійшли висновку, що така безпосередньо стосується трудових прав працівників (зокрема, у частині встановлення нових або зміни наявних соціально-економічних умов праці та виробничого побуту), є складовою колективного трудового спору (конфлікту), а тому підлягала реєстрації.

У частині четвертої вимоги найманих працівників Цеху про розроблення та укладення нового колективного договору на 2016 – 2017 роки, установивши, що на ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» міста Кривого Рогу Дніпропетровської області діє Колективний договір між адміністрацією та трудовим колективом ВАТ «Міттал Стіл Кривий Ріг» на 2007 - 2008 роки, але профспілкові організації мають право вимагати розроблення й укладання нового Колективного договору на ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» на 2016–2017 роки, суди попередніх інстанцій дійшли висновку, що така відповідає змісту норм статей 1, 2, 3 і 9 Закону України «Про колективні договори та угоди», оскільки відповідає пункту «б» статті 2 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», а тому є предметом колективного трудового спору (конфлікту) та підлягала реєстрації.

Крім того, судами попередніх інстанцій під час ухвалення оскаржуваних судових рішень встановлено, що подання відділення Національної служби посередництва і примирення в Дніпропетровській області № 01-02/02-09/248 від 10.11.2016, яке було покладено в основу прийнятого відповідачем розпорядження № 303-р від 11.11.2016 Про реєстрацію трудового колективного спору (конфлікту), у судовому порядку ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» не оскаржувалося.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду можна ознайомитися за покликанням:

<https://reyestr.court.gov.ua/Review/94643152>

Постанова Верховного Суду від 03.02.2021 р. у справі №213/4925/19-ц (провадження № 61-16670св20)

Сторонами колективного трудового спору на виробничому рівні є наймані працівники (окремі категорії найманих працівників) підприємства, установи, організації чи їхні структурних підрозділів або первинна профспілкова чи інша уповноважена найманими працівниками організація та роботодавець (стаття 3 вказаного Закону).

Судовий порядок розгляду колективних трудових спорів (конфліктів) процесуальним законодавством та Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» передбачений у таких випадках:

1. розгляд заяви власника або уповноваженого ним органу про визнання страйку незаконним (стаття 23 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)»);

2. розгляд заяви Національної служби посередництва і примирення про вирішення колективного трудового спору (конфлікту) у випадках, передбачених статтею 24 цього Закону, і коли сторонами не враховано рекомендації Національної служби посередництва і примирення щодо вирішення колективного трудового спору (конфлікту) (стаття 25 вказаного Закону);
3. оскарження профспілками неправомірних дій або бездіяльності посадових осіб, винних у порушенні умов колективного договору чи угоди (частина п'ята статті 20 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»);
4. невиконання роботодавцем обов'язку щодо створення умов діяльності профспілок, регламентованих колективним договором (частина друга, четверта статті 42 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»).

Колективні трудові спори – це спори між найманими працівниками, трудовим колективом (профспілкою) і власником чи уповноваженим ним органом, у яких йдеться про зіткнення інтересів сторін трудових правовідносин, і порядок вирішення таких спорів визначено Законом «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)»

Аналогічний правові висновки викладено в постановвах Великої Палати Верховного Суду: від 17 травня 2018 року у справі № 910/11188/17 (провадження № 12–92гс18); від 26 червня 2019 року у справі № 174/580/16–ц (провадження № 14–127цс19).

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за покликанням: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/94666569>

цівника, цей орган виносить ухвалу про виплату йому середнього заробітку або різниці в заробітку за час затримки.

За змістом положень статті 236 КЗпП України затримкою виконання рішення суду про поновлення працівника на роботі слід вважати невидання власником (уповноваженим органом) негайно після проголошення судового рішення наказу про поновлення працівника на роботі без поважних причин.

Рішення суду як найважливіший акт правосуддя покликане забезпечити захист гарантованих прав і свобод людини та здійснення проголошеного Основним Законом принципу верховенства права.

Законним є рішення, яким суд, виконавши всі вимоги цивільного судочинства, вирішив справу згідно із законом. Обґрунтованим є рішення, ухвалене на основі повно і всебічно з'ясованих обставин, на які сторони посилаються як на підставу своїх вимог і заперечень, підтверджених тими доказами, що були досліджені в судовому засіданні.

Тобто саме на суд покладено обов'язок під час ухвалення рішення вирішити, чи мали місце обставини, якими обґрунтовувалися вимоги позивача та якими доказами вони підтверджуються; перевірити наявність чи відсутність певних обставин за допомогою доказів шляхом їхньої оцінки; оцінити подані сторонами докази та дійти висновку про наявність або відсутність певних юридичних фактів.

Верховний Суд не має права встановлювати обставини справи і оцінювати докази.

Детально з текстом постанови можна ознайомитися за покликанням: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/95574691>

ПРАВОВІ ПОЗИЦІЇ ВЕРХОВНОГО СУДУ З ІНШИХ ПИТАНЬ ТРУДОВОГО ПРАВА

Постанова Верховного Суду від 11.03.2021 р. у справі №760/4080/19 (провадження № 61–9866св20)

Відповідно до статті 236 КЗпП України в разі затримки власником або уповноваженим ним органом виконання рішення органу, який розглядав трудовий спір про поновлення на роботі незаконно звільненого або переведеного на іншу роботу пра-

Постанова Верховного Суду від 29.03.2021 р. у справі №760/23306/17 (провадження № 61–4602св19)

Установлене Конституцією та законами України право на відшкодування моральної (немайнової) шкоди є важливою гарантією захисту прав і свобод громадян та законних інтересів юридичних осіб.

Відповідно до статті 237–1 КЗпП України за наявності порушення прав працівника у сфері трудових відносин, яке призвело до його моральних страждань, утрати нормальних життєвих зв'язків і вимагає від нього додаткових зусиль для організації свого життя, обов'язок із відшкодування моральної (немайнової) шкоди покладається на власника або уповноважений ним орган незалежно від форми власності, виду діяльності чи галузевої належності.

Отже, захист порушеного права у сфері трудових відносин забезпечується як відновленням становища, що існувало до порушення цього права, так і механізмом компенсації моральної шкоди, як негативних наслідків (втрат) немайнового характеру, що виникли в результаті душевних страждань, яких особа зазнала у зв'язку з посяганням на її трудові права та інтереси.

Конкретний спосіб, на підставі якого здійснюється відшкодування моральної шкоди, обирається потерпілою особою з урахуванням характеру правопорушення, його наслідків та інших обставин.

КЗпП України не містить будь-яких обмежень чи винятків для компенсації моральної шкоди в разі порушення трудових прав працівників, а статтею 237–1 цього Кодексу передбачено право працівника на відшкодування моральної шкоди порядку, визначеному законодавством.

Особа має право на відшкодування моральної шкоди, завданої внаслідок порушення її прав. Моральна шкода полягає, зокрема, у душевних стражданнях, яких фізична особа зазнала у зв'язку з протиправною поведінкою щодо неї самої (частина перша та пункт 2 частини другої статті 23 ЦК України).

Моральна шкода відшкодовується грошми, іншим майном або в інший спосіб. Розмір грошового відшкодування моральної шкоди визначається судом залежно від характеру правопорушення, глибини фізичних та душевних страждань, погіршення здібностей потерпілого або позбавлення його можливості їх реалізації, ступеня вини особи, яка завдала моральної шкоди, якщо вина є підставою для відшкодування, а також з урахуванням інших обставин, що мають істотне значення. При визначенні розміру відшкодування враховують вимоги розумності і справедливості (частина третя статті 23 ЦК України).

Розмір відшкодування моральної (немайнової) шкоди суд визначає залежно від характеру та обсягу страждань (фізичних, душевних, психічних тощо), яких зазнав позивач, характеру немайнових втрат (їхньої тривалості, можливості відновлення тощо) та з урахуванням інших обставин. Зокрема, ураховуються стан здоров'я потерпілого, тяжкість вимушених змін у його життєвих і виробничих стосунках, ступінь зниження престижу, ділової репутації, час та зусилля, необхідні для відновлення попереднього стану. При цьому суд має виходити із засад розумності, виваженості та справедливості.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за лінком: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/95907500>

Постанова Верховного Суду від 09.03.2021 р. у справі №600/121/19 (провадження № 61–15223св20)

Нереалізація із власної волі працівником свого права на отримання трудової книжки в день звільнення не може мати наслідком юридичну чи матеріальну відповідальність роботодавця у вигляді сплати працівнику середнього заробітку за час вимушеного прогулу, оскільки розбалансує систему прав та обов'язків у трудових відносинах.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за покликанням: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/95439404>

Постанова Верховного Суду від 06.04.2021 р. у справі №461/8296/19 (провадження № 61–15452св20)

Відповідно до ст. 56 Кодексу законів про працю України, за угодою між працівником і власником або уповноваженим ним органом може встановлюватись як при прийнятті на роботу, так і згодом неповний робочий день або неповний робочий тиждень. Тривалість неповного робочого часу не обмежується і може встановлюватись як шляхом зменшення тривалості щоденної роботи, так і зменшенням щоденної роботи при неповному робочому тижні.

Роботодавець має право на встановлення неповного робочого часу без згоди працівника, однак при цьому повинна бути дотримана процедура зміни істотних умов праці. Змінювати істотні умови праці роботодавець вправі тільки при наявності змін в організації виробництва і праці.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за покликанням: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/96106111>

Постанова Верховного Суду від 18.03.2021 р. у справі №552/313/20 (провадження № 61–430св21)

Особа звернулася до суду з позовом до виробничого кооперативу «Природоохоронне підприємство «Екологія» про визнання бездіяльності протиправною, зобов'язання вчинити певні дії. Свої вимоги позивачка мотивувала тим, що вона з метою працевлаштування в жовтні 2019 року звернулася до відповідача із письмовим зверненням у порядку, передбаченому Законом України «Про звернення громадян», просила надати інформацію щодо можливості її працевлаштування.

Відповідно до статті 4 Кодексу законів про працю України, законодавство про працю складається з КЗпП України та інших актів законодавства України, прийнятих відповідно до нього.

Трудовий договір – це угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату й забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін (частина перша статті 21 КЗпП України).

Частинами першою, другою статті 24 КЗпП України визначено, що трудовий договір укладається, як правило, у письмовій формі. При укладенні трудового договору громадянин зобов'язаний подати паспорт або інший документ, що посвідчує особу, трудову книжку, а у випадках, передбачених законодавством,

– також документ про освіту (спеціальність, кваліфікацію), про стан здоров'я й інші документи.

При вирішенні спору судами попередніх інстанцій надано належну оцінку змісту звернення позивачки від 10 жовтня 2019 року, яке було адресовано ВК «ПП «Екологія» й у якому фактично висловлено пропозицію про її працевлаштування. У зазначеному зверненні (листі) позивачка пропонувала ознайомитись з її резюме, повідомляла про свою кваліфікацію, а також вказувала про наявність у ВК «ПП «Екологія» вакансії секретаря. Зміст листа засвідчує, що порядок розгляду заяв, установлений Законом України Про звернення громадян», не поширюється на звернення ОСОБА_1 до ВК «ПП «Екологія», оскільки порядок укладення трудового договору врегульовано нормами КЗпП України.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за покликанням: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/95653985>