



НАЦІОНАЛЬНА АСОЦІАЦІЯ
АДВОКАТІВ УКРАЇНИ

ДАЙДЖЕСТ

правових позицій Верховного Суду
ЩОДО ТРУДОВИХ СПОРІВ

Комітет з трудового права НААУ

за II квартал 2021 року

ЗМІСТ:

I. ПРАВОВІ ПОЗИЦІЇ ВЕРХОВНОГО СУДУ В ПИТАННЯХ УСТАНОВЛЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН.....	6
1.1. Постанова Верховного Суду від 30.06.2021 р. у справі № 906/1244/20 про визнання незаконним наказу про призначення виконуючим обов'язки голови правління цього Товариства.....	6
II. ПРАВОВІ ПОЗИЦІЇ ВЕРХОВНОГО СУДУ В ПИТАННЯХ ДИСЦИПЛІНАРНИХ ПРОВАДЖЕНЬ.....	6
2.1. Постанова Верховного Суду від 16.06.2021 р. у справі № 343/585/20 (провадження № 61-1852св21) щодо дисциплінарних стягнень.....	6
III. ПРАВОВІ ПОЗИЦІЇ ВЕРХОВНОГО СУДУ В ПИТАННЯХ ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВИХ ДОГОВОРІВ.....	7
3.1. Постанова Верховного Суду від 05.04.2021 р. у справі № 335/10626/18 (провадження № 61-7776св20) щодо звільнення сумісників.....	7
3.2. Постанова Верховного Суду від 12.04.2021 р. у справі № 473/4262/19 (провадження № 61-8783св20) щодо припинення трудового договору за угодою сторін.....	7
3.3. Постанова Верховного Суду від 15.05.2021 р. у справі № 394/836/20 (провадження № 61-5813св21) щодо зміни істотних умов праці.....	8
3.4. Постанова Верховного Суду від 16.06.2021 р. у справі № 357/13937/19 (провадження № 61-19617св20) щодо звільнення із займаної посади у зв'язку з повною ліквідацією установи.....	8
3.5. Постанова Верховного Суду від 31.05.2021 р. у справі № 642/1661/19 (провадження № 61-4819св21) щодо зміни істотних умов праці.....	9
3.6. Постанова Верховного Суду від 31.05.2021 р. у справі № 338/258/20 (провадження № 61-18761св20) щодо рішення профспілки про ненадання згоди на розірвання трудового договору.....	9
3.7. Постанова Верховного Суду від 16.06.2021 р. у справі № 344/4709/20 (провадження № 61-18039св20) щодо розірвання трудового договору у випадку прямого підпорядкування у близької особи.....	10
3.8. Постанова Верховного Суду від 22.06.2021 р. у справі № 703/240/20 (провадження № 61-260св21) щодо звільнення за прогул.....	12
3.9. Постанова Верховного Суду від 24.06.2021 р. у справі № 317/181/19 (провадження № 61-2651св21) щодо зміни істотних умов праці.....	12
3.10. Постанова Верховного Суду від 25.06.2021 р. у справі № 527/1263/20-ц (провадження № 61-3963св21) щодо звільнення у зв'язку з реорганізацією підприємства.....	13
3.11. Постанова Верховного Суду від 25.06.2021 р. у справі № 127/2573/19-ц (провадження № 61-3476св20) щодо звільнення за пунктом 3 статті 40 КЗпП України.....	13
3.12. Постанова Верховного Суду від 29.06.2021 р. у справі № 296/3562/17 (провадження № 61-11878св19) щодо згоди профспілки.....	14
3.13. Постанова Верховного Суду від 29.06.2021 р. у справі № 751/835/19 (провадження № 61-21304св19) щодо систематичного порушення працівником покладених на нього трудових обов'язків.....	14

3.14. Постанова Верховного Суду від 30.06.2021 р. у справі № 569/5658/20 (провадження № 61-16250св20) щодо звільнення за пунктом 8 частини першої статті 36 КЗпП України.....	14
3.15. Постанова Верховного Суду від 30.06.2021 р. у справі № 236/4539/19 (провадження № 61-18394св20) щодо систематичного невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, якщо до працівника раніше застосовувалися заходи дисциплінарного чи громадського стягнення.....	14
3.16. Постанова Верховного Суду від 30.06.2021 р. у справі № 583/1191/20 (провадження № 61-5762св21) щодо припинення трудового договору на підставі пункту 3 частини першої статті 36 КЗпП України, у зв'язку з проходженням військової служби за контрактом у Національній гвардії України.....	15
3.17. Постанова Верховного Суду від 30.06.2021 р. у справі № 134/1287/20 (провадження № 61-6886св21) щодо закінчення строку трудового договору.....	15
3.18. Постанова Верховного Суду від 30.06.2021 р. у справі № 308/14313/19 (провадження № 61-16158св20) щодо розірвання трудового договору за ініціативою працівника.....	16
IV. ПРАВОВІ ПОЗИЦІЇ ВЕРХОВНОГО СУДУ В ПИТАННЯХ СТЯГНЕННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ.....	17
4.1. Постанова Верховного Суду від 19.05.2021 р. у справі № 501/1350/17 (провадження № 61-23196св19) щодо стягнення заробітної плати.....	17
4.2. Постанова Верховного Суду від 19.05.2021 р. у справі № 754/3434/19 (провадження № 61-13722св20) щодо стягнення невиконаної заробітної плати.....	17
4.3. Постанова Верховного Суду від 19.05.2021 р. у справі № 642/6433/18 (провадження № 61-11206св20) про стягнення заборгованості по заробітній платі та добових витратах.....	17
4.4. Постанова Верховного Суду від 19.05.2021 р. у справі № 755/13042/18 (провадження № 61-18491св19) щодо компенсації працівникам втрати частини заробітної плати у зв'язку з порушенням строків її виплати.....	18
4.5. Постанова Верховного Суду від 16.06.2021 р. у справі № 910/372/20 щодо стягнення з винагороди -- заробітної плати за час роботи секретарем правління.....	18
4.6. Постанова Верховного Суду від 16.06.2021 р. у справі № 761/37641/17 (провадження № 61-7940св19) щодо невиконання ПАТ КБ «Надра» зобов'язань з оплати праці, тобто кредиторські вимоги позивачки виникли з трудових правовідносин.....	19
4.7. Постанова Верховного Суду від 24.06.2021 р. у справі № 759/19334/17 (провадження № 61-10514св20) щодо нарахування посадового окладу.....	19
4.8. Постанова Верховного Суду від 24.06.2021 р. у справі № 923/1804/14 (923/727/20) щодо вихідної допомоги.....	20
4.9. Постанова Верховного Суду від 29.06.2021 р. у справі № 754/15156/15 (провадження № 61-19169св20) про стягнення сум доплати за виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника, суми компенсації втрати частини заробітної плати у вигляді доплати за виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника.....	20
4.10. Постанова Верховного Суду від 30.06.2021 р. у справі № 431/5197/19 (провадження № 61-17132св20) про стягнення невиконаної заробітної плати, середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільненні та компенсації за несвоєчасну виплату заробітної плати.....	21

4.11.	Постанова Верховного Суду від 30.06.2021 р. у справі № 759/10613/20 (провадження № 61-5070св21) про стягнення матеріальної допомоги та середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільненні.....	21
V.	ПРАВОВІ ПОЗИЦІЇ ВЕРХОВНОГО СУДУ З ПИТАНЬ ОХОРОНИ ПРАЦІ.....	23
5.1.	Постанова Верховного Суду від 16.06.2021 р. у справі № 537/2803/19 (провадження № 61-16606св20) щодо донорства крові працівниками.....	23
5.2.	Постанова Верховного Суду від 30.06.2021 р. у справі № 644/2426/16-ц (провадження № 61-4401св18) про скасування висновків атестаційних комісій, санітарно-гігієнічної характеристики умов праці та доповнення до характеристики.....	23
5.3.	Постанова Верховного Суду від 30.06.2021 р. у справі № 492/1296/15-ц (провадження № 61-14422св20) про встановлення факту каліцтва на виробництві та зобов'язання вчинити певні дії.....	23
VI.	VI. ПРАВОВІ ПОЗИЦІЇ ВЕРХОВНОГО СУДУ З ПИТАНЬ СТРОКІВ ДЛЯ ЗВЕРНЕННЯ ДО СУДУ ТА ЩОДО ОКРЕМИХ ПИТАНЬ СУДОЧИНСТВА.....	25
6.1.	Постанова Верховного Суду від 06.04.2021 р. у справі № 361/3231/19 (провадження № 61-13337св20) щодо строків для звернення до суду.....	25
6.2.	Постанова Верховного Суду від 29.06.2021 р. у справі № 588/1672/18 (провадження № 61-9199св20) щодо дотримання строків під час звільнення працівників.....	25
6.3.	Постанова Верховного Суду від 30.06.2021 р. у справі № 706/397/18 (провадження № 61-20674св19) щодо строків звернення до суду.....	25
6.4.	Постанова Верховного Суду від 30.06.2021 р. у справі № 740/4523/18 (провадження № 61-5826св20) щодо оскарження наказу управління освіти про зміни істотних умов праці – розмірів оплати праці.....	26
6.5.	Постанова Верховного Суду від 30.06.2021 р. у справі № 361/7044/17 (провадження № 61-14492св20) щодо питання юрисдикції стосовно звільнення директора ТОВ.....	26
6.6.	Постанова Верховного Суду від 30.06.2021 р. у справі № 727/6974/20 (провадження № 61-5601св21) про зобов'язання призначити на посаду та укласти контракт.....	27
VII.	ПРАВОВІ ПОЗИЦІЇ ВЕРХОВНОГО СУДУ З ІНШИХ ПИТАНЬ ТРУДОВОГО ПРАВА.....	29
7.1.	Постанова Верховного Суду від 06.04.2021 р. у справі № 462/3515/19 (провадження № 61-9225св20) щодо відшкодування моральної шкоди.....	29
7.2.	Постанова Верховного Суду від 08.04.2021 р. у справі № 487/2492/16-ц (провадження № 61-29св21) щодо рішення КТС.....	29
7.3.	Постанова Верховного Суду від 19.05.2021 р. у справі №591/6937/19 (провадження № 61-8818св20) щодо розгляду колективного трудового спору.....	29
7.4.	Постанова Верховного Суду від 25.05.2021 р. у справі № 910/11027/18 (провадження № 12-185гс19) про солідарне стягнення на користь Фонду як ліквідатора ПАТ «АБ «Укоопспілка» 76 929 136,71 грн. шкоди.....	30
7.5.	Постанова Верховного Суду від 08.06.2021 р. у справі № 487/8206/18 (провадження № 14-164цс20) щодо соціальних відпусток.....	31

- 7.6. Постанова Верховного Суду від 30.06.2021 р. у справі № 466/674/18 (провадження № 61-15681св20) щодо трудового договору громадянина України з іноземним елементом..... 32
- 7.7. Постанова Верховного Суду від 30.06.2021 р. у справі № 591/3154/19 (провадження № 61-2509св21) щодо грошової компенсації за невикористану соціальну відпустку..... 33

Відповідальний редактор дайджесту: **Поліщук Вікторія Віталіївна**

е-mail: v.polishchuk@mail.unba.org.ua

Інші члени Комітету, які працювали над дайджестом:

Дмитро Навроцький, Наталія Кайда

Контакти:

Комітет з трудового права НААУ

Голова Комітету: **Поліщук Вікторія Віталіївна,**

е-mail: v.polishchuk@mail.unba.org.ua.

Заступник Голови Комітету: **Цветкова Катерина Володимирівна,**

е-mail: k.tsvetkova@mail.unba.org.ua.

I. ПРАВОВІ ПОЗИЦІЇ ВЕРХОВНОГО СУДУ В ПИТАННЯХ УСТАНОВЛЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН

1. Постанова Верховного Суду від 30.06.2021 р. у справі № 906/1244/20 про визнання незаконним наказу про призначення виконуючим обов'язки голови правління цього Товариства

Лише акціонери Товариства або наглядова рада Товариства (тобто саме Товариство як юридична особа) є особами, які можуть поставити під сумнів законність призначення ОСОБА_1 на посаду, унесення відповідних відомостей до Єдиного державного реєстру юридичних осіб, фізичних осіб-підприємців та громадських формувань.

Верховний Суд приходять до висновку, що особа, яка не пов'язана корпоративними відносинами з юридичною особою, може не визнавати повноваження керівника цієї

юридичної особи, уступаючи в цивільні чи господарські відносини із цією юридичною особою, але не наділена правом оспорювати рішення або акт призначення такого керівника, зокрема й у формі наказу.

Суди попередніх інстанцій правильно зазначили, що визнання недійсним наказу не є ефективним способом захисту, оскільки задоволення цієї позовної вимоги не здатне поновити порушені права позивача як іпотекодержателя. Теза, що інший керівник буде вести себе по-іншому й Товариство під його керівництвом не буде порушувати права Банку (допустить Банк до перевірки предмету іпотеки), будується винятково на припущеннях позивача, які не можуть бути підтвержені жодними доказами.

Детальніше ознайомитися з постановою можна за посиланням: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/98203122>.

II. ПРАВОВІ ПОЗИЦІЇ ВЕРХОВНОГО СУДУ В ПИТАННЯХ ДИСЦИПЛІНАРНИХ ПРОВАДЖЕНЬ

2.1. Постанова Верховного Суду від 16.06.2021 р. у справі № 343/585/20 (провадження № 61-1852св21) щодо дисциплінарних стягнень.

Дисциплінарний проступок визначається як винне (повне) невиконання чи неналежне виконання працівником своїх трудових обов'язків. Складниками дисциплінарного проступку є: дії (бездіяльність) працівника; порушення або неналежне виконання покладених на працівника трудових обов'язків; вина працівника; наявність причинного зв'язку між діями (бездіяльністю) й порушенням або неналежним виконанням покладених на працівника трудових обов'язків. Недоведеність хоча б одного із цих елементів виключає наявність дисциплінарного проступку.

Саме на роботодавця покладено обов'язок надати докази фактів винного вчинення працівником дисциплінарного проступку. Під час обрання виду стягнення власник або уповноважений ним орган повинен ураховувати всі обставини, за яких учинено проступок. Для притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності в обов'язковому порядку має бути встановлена вина як один із важливих елементів порушення трудової дисципліни. При відсутності вини працівник не може бути притягнутий до дисциплінарної відповідальності.

Під час розгляду справ про накладення дисциплінарних стягнень за порушення трудової дисципліни судам необхідно з'ясовувати, у чому конкретно проявилось порушення, чи додержані власником або уповноваженим ним органом передбачені статтями 147-149 КЗпП України правила і порядок застосування дисциплінарного стягнення, зокрема, чи враховані обставини, за яких учинено проступок.

Відповідно до статей 148, 151 КЗпП України, дисциплінарне стягнення застосовується власником або уповноваженим ним органом безпосередньо за виявленням проступку, але не пізніше одного місяця з дня його виявлення, не рахуючи часу звільнення працівника від роботи у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю або перебування його у відпустці. Дисциплінарне стягнення не може бути накладене пізніше шести місяців із дня вчинення проступку. Якщо протягом року з дня накладення дисциплінарного стягнення працівника не буде піддано новому дисциплінарному стягненню, то він вважається таким, що не мав дисциплінарного стягнення. Протягом строку дії дисциплінарного стягнення заходи заохочення до працівника не застосовуються.

Детальніше ознайомитися з постановою можна за посиланням: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/97736162>.

III. ПРАВОВІ ПОЗИЦІЇ ВЕРХОВНОГО СУДУ В ПИТАННЯХ ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВИХ ДОГОВОРІВ

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

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 з 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, що 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 Верховного Суду можна ознайомитися за покликанням: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/96071123>.

3.2. Постанова Верховного Суду від 12.04.2021 р. у справі № 473/4262/19 (провадження № 61-8783св20) щодо припинення трудового договору за угодою сторін.

Відповідно до пункту 1 частини першої статті 36 КЗпП України, підставою припинення трудового договору є угода сторін.

При домовленості між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом про припинення трудового договору за пунктом 1 частини першої статті 36 КЗпП України (за згодою сторін) договір припиняється у строк, визначений сторонами.

Анулювання такої домовленості може відбутися лише тоді, коли власник або уповноважений ним орган і працівник дійшли взаємної згоди.

Припинення трудового договору за пунктом 1 статті 36 КЗпП застосовується у випадку взаємної згоди сторін трудового договору, але пропозиція (ініціатива) про припинення трудового договору за цією підставою може виходити як від працівника, так і від власника або уповноваженого ним органу. За угодою сторін може бути припинено як трудовий договір, укладений на невизначений строк, так і строковий трудовий договір. Припинення трудового договору за пунктом 1 статті 36 КЗпП не передбачає попередження про звільнення ні від працівника, ні від власника або уповноваженого ним органу. День закінчення роботи визначається сторонами за взаємною згодою.

Пропозиція (ініціатива) і сама угода сторін про припинення трудового договору згідно з пунктом 1 статті 36 КЗпП можуть бути укладені й у письмовій, і в усній формі. Якщо працівник подає письмову заяву про припинення трудового договору, то в ній мають бути зазначені прохання звільнити його за угодою сторін і дата звільнення. Саме ж оформлення припинення трудового договору за угодою сторін має здійснюватися лише в письмовій формі. У наказі (розпорядженні) і трудовій книжці зазначаються підстава звільнення за угодою сторін з посиланням на пункт 1 статті 36 КЗпП і раніше

III. ПРАВОВІ ПОЗИЦІЇ ВЕРХОВНОГО СУДУ В ПИТАННЯХ ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВИХ ДОГОВОРІВ

домовлена дата звільнення.

Розглядаючи позовні вимоги щодо оскарження наказу про припинення трудового договору згідно з пунктом 1 статті 36 КЗпП України (за угодою сторін), суди повинні з'ясувати: чи дійсно існувала домовленість сторін про припинення трудового договору за взаємною згодою; чи було волевиявлення працівника на припинення трудового договору в момент видачі наказу про звільнення; чи не заявляв працівник про анулювання попередньої домовленості сторін щодо припинення договору за угодою сторін.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду можна ознайомитися за покликанням: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/96464503>.

3.3. Постанова Верховного Суду від 15.05.2021 р. у справі № 394/836/20 (провадження № 61-5813св21) щодо зміни істотних умов праці.

Згідно з пунктом 6 частини першої статті 36 КЗпП України, підставою для 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.

Статтею 103 КЗпП України передбачено, що про нові або зміну наявних 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.

Припинення трудового договору згідно з пунктом 6 статті 36 КЗпП України при відмові працівника від продовження роботи зі зміненими істотними умовами праці може бути визнане обґрунтованим, якщо зміна істотних умов праці при продовженні роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою викликана змінами в організації виробництва і праці, що не супроводжуються скороченням чисельності чи штату працівників.

Зміна істотних умов праці може бути визнана законною тільки в тому випадку, якщо буде доведена наявність змін в організації виробництва і праці. Якщо такі зміни не вводяться, то власник не має права змінити істотні умови праці.

При зміні істотних умов праці посада, яку обіймає працівник, залишається у штатному розписі, але змінюються умови трудового договору – система та розмір оплати праці, режим роботи, установлення або

скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміна розрядів і найменування посад без зміни трудової функції тощо, тобто зміни, які ведуть до звуження чи розширення трудової функції працівника за укладеним із ним трудовим договором, дія якого продовжується.

Указана правова позиція викладена у постановках Верховного Суду від 22 травня 2019 року у справі № 601/1513/18 (провадження № 61-2741св19), від 02 жовтня 2019 року у справі № 752/346/18 (провадження № 61-13072св19).

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду можна ознайомитися за покликанням: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/97736053>.

3.4. Постанова Верховного Суду від 16.06.2021 р. у справі № 357/13937/19 (провадження № 61-19617св20) щодо звільнення із займаної посади у зв'язку з повною ліквідацією установи.

У справі, що переглядається, спір виник стосовно правомірності Білоцерківської районної державної лікарні ветеринарної медицини при вирішенні питання про звільненні із займаної посади у зв'язку з повною ліквідацією установи згідно з пунктом 1 статті 40 КЗпП України.

Згідно зі статтею 13 Конвенції Міжнародної організації праці від 22 червня 1982 року № 158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця 1982 року, ратифікованої Україною 04 лютого 1994 року (далі – Конвенція), коли роботодавець планує припинення трудових відносин через причини економічного, технологічного, структурного або аналогічного плану, то він своєчасно надає відповідним представникам працівників інформацію щодо цього питання, зокрема інформацію про причини передбачуваних звільнень, кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися, а також термін, протягом якого їх буде проведено.

У постанові Верховного Суду у складі колегії суддів Касаційного адміністративного суду від 06 лютого 2020 року в справі № 813/3412/17 (адміністративне провадження №К/9901/40863/18), на яку посилався позивач у касаційній скарзі, указано, що «при ліквідації юридична особа припиняється, але її права та обов'язки в порядку правонаступництва переходять до нової (іншої) юридичної особи. При цьому до правонаступника переходять обов'язки не тільки в частині майнових прав, а й трудових відносин, зокрема, обов'язок щодо працевлаштування працівника (переведення працівника на іншу роботу). Слід акцентувати на тому, що Верховний Суд України в постановках від 4 березня 2014 року (справа № 21-8а14), від 27 травня 2014 року (справа № 21-108а14), від 28 жовтня 2014 року (справа № 21-484а14) сформулював правову позицію, згідно з якою ліквідація юридичної особи публічного права має місце у випадку, якщо в розпорядчому акті органу державної

III. ПРАВОВІ ПОЗИЦІЇ ВЕРХОВНОГО СУДУ В ПИТАННЯХ ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВИХ ДОГОВОРІВ

влади або органу місцевого самоврядування наведено обґрунтування доцільності відмови держави від виконання завдань та функцій такої відмови. У разі ж покладення виконання завдань і функцій ліквідованого органу на інший

У постанові Верховного Суду у складі колегії суддів Касаційного адміністративного суду від 6 вересня 2019 року у справі № 820/10744/15 (провадження №К/9901/16116/19), на яку посилався позивач у касаційній скарзі, зроблено висновок, що «особливістю ліквідації державного органу як юридичної особи публічного права є те, що одночасно з його ліквідацією припиняється й реалізація державою функцій, покладених на цей орган. Верховний Суд України в постановках від 04 березня 2014 року у справі №21-8а14, від 27 травня 2014 року у справі №21-108а14, від 28 жовтня 2014 року у справі №21-484а14, від 19 січня 2016 року у справі №810/1783/13-а дійшов висновку, що ліквідація юридичної особи публічного права здійснюється розпорядчим актом органу державної влади, органу місцевого самоврядування або уповноваженою на це особою. У цьому акті має бути наведено обґрунтування доцільності відмови держави від виконання завдань та функцій такої особи або їхньої передачі іншим органам виконавчої влади. Якщо таке обґрунтування наведено, то в такому випадку має місце ліквідація юридичної особи публічного права, а якщо ні, то саме посилання на те, що особа ліквідується, є недостатнім. У зв'язку із цим при вирішенні спорів щодо поновлення на роботі працівників юридичної особи публічного права, про ліквідацію яких було прийнято рішення, судам належить, крім перевірки дотримання трудового законодавства щодо таких працівників, з'ясувати фактичність такої ліквідації (чи мала місце в цьому випадку реорганізація). Під час вирішення зазначеної категорії спорів підлягає оцінці і правовий акт, що став підставою ліквідації, зокрема, чи припинено виконання функцій ліквідованого органу, чи покладено виконання цих функцій на інший орган. У постанові Верховного Суду України від 16 жовтня 2012 року у справі №21-267а12, прийнятій на основі перегляду рішень судів попередніх інстанцій щодо звільнення особи з органів державної виконавчої служби внаслідок їхньої ліквідації на підставі постанови Кабінету Міністрів України від 16 листопада 2006 року №1622, зазначено, що мала місце саме реорганізація цих органів. Верховним Судом України вказано на відсутність юридичного факту (змін в організації виробництва і праці), який є підставою для звільнення працівника відповідно до пункту 1 частини 1 статті 40 КЗпП України та наголошено, що встановлена законодавством можливість ліквідації державної установи (організації) з одночасним створенням іншої, що буде виконувати повноваження (завдання) установи, що ліквідується, не виключає, а передбачає зобов'язання роботодавця (держави) щодо працевлаштування працівників ліквідованої установи».

Аналогічний висновок викладений у постанові Верховного Суду у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду від 11 квітня 2018 року у справі №591/3104/16-ц (провадження № 61-4137св18),

на яку посилався позивач у касаційній скарзі.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду можна ознайомитися за покликанням: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/97903458>.

3.5. Постанова Верховного Суду від 31.05.2021 р. у справі № 642/1661/19 (провадження № 61-4819св21) щодо зміни істотних умов праці.

Зміна істотних умов праці, передбачена частиною третьою статті 32 КЗпП України, за своїм змістом не тотожна звільненню у зв'язку із зміною організації виробництва праці, скороченням чисельності або штату працівників на підставі пункту 1 частини першої статті 40 цього Кодексу, оскільки передбачає продовження роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою, але за новими умовами праці.

Аналогічна правова позиція закріплена в постанові Верховного Суду України від 23 березня 2016 року № 6-2748цс15.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду можна ознайомитися за покликанням: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/97285871>.

3.6. Постанова Верховного Суду від 31.05.2021 р. у справі № 338/258/20 (провадження № 61-18761св20) щодо рішення профспілки про ненадання згоди на розірвання трудового договору.

Згідно із частиною сьомою статті 43 КЗпП України та частиною шостою статті 39 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» рішення профспілки про ненадання згоди на розірвання трудового договору з працівником має бути обґрунтованим. У разі, якщо в рішенні немає обґрунтування відмови в такій згоді, роботодавець має право звільнити працівника без згоди виборного органу профспілки.

Подібні правові висновки викладені у постановках Верховного Суду України від 24 вересня 2014 року № 6-104цс14, від 01 липня 2015 року у справі № 703цс15, у постанові Верховного Суду 20 червня 2019 року у справі № 226/1664/18 (провадження № 61-6930св19).

Відповідно до висновку Первинної профспілкової організації ДО «Резиденція «Синьогора» від 16 грудня 2019 року № 16, остання не надала згоди на звільнення ОСОБА_1 у зв'язку з тим, що в сім'ї немає інших осіб із самостійним заробітком.

Проте така обставина може братися роботодавцем до уваги як перевага в залишенні на роботі при рівних умовах продуктивності праці і кваліфікації згідно зі статтею 42 КЗпП України, однак не є правовим обґрунтуванням

III. ПРАВОВІ ПОЗИЦІЇ ВЕРХОВНОГО СУДУ В ПИТАННЯХ ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВИХ ДОГОВОРІВ

незаконності звільнення працівника відповідно до статті 43 КЗпП України.

Установивши, що у відповідача відбулись зміни в організації виробництва і праці, позивача попереджали про наступне вивільнення за два місяці з дати її попередження, суд першої інстанції, із яким погодився апеляційний суд, дійшов обґрунтованого висновку, що відповідачем не порушено вимоги частини другої статті 40, частини третьої статті 49-2 КЗпП України щодо працевлаштування працівника.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду можна ознайомитися за покликанням: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/97352466>.

3.7. Постанова Верховного Суду від 16.06.2021 р. у справі № 344/4709/20 (провадження № 61-18039св20) щодо розірвання трудового договору у випадку прямого підпорядкування у близької особи.

Згідно з пунктом 4 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 перебування всупереч вимогам Закону України «Про запобігання корупції» у прямому підпорядкуванні у близької особи.

Відповідно до статті 1 Закону України «Про запобігання корупції», потенційний конфлікт інтересів – наявність в особи приватного інтересу у сфері, у якій вона виконує свої службові чи представницькі повноваження, що може вплинути на об'єктивність чи неупередженість прийняття нею рішень, або на вчинення чи невчинення дій під час виконання зазначених повноважень; реальний конфлікт інтересів – суперечність між приватним інтересом особи та її службовими чи представницькими повноваженнями, що впливає на об'єктивність або неупередженість прийняття рішень, або на вчинення чи невчинення дій під час виконання зазначених повноважень.

Згідно з абзацом першим частини першої статті 27 Закону України «Про запобігання корупції», не можуть мати у прямому підпорядкуванні близьких їм осіб або бути прямо підпорядкованими у зв'язку з виконанням повноважень близьким їм особам особи, зазначені в підпунктах «а», «в» - «з» пункту 1 частини першої статті 3 Закону України «Про запобігання корупції».

Водночас обмеження щодо прямого підпорядкування близьких осіб для визначених підпунктом «а» пункту 2 частини першої статті 3 Закону України «Про запобігання корупції» осіб, які для цілей цього Закону прирівнюються до осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, стаття 27 Закону України «Про запобігання корупції» не містить.

Однак відсутність заборони прямого підпорядкування близьких осіб, зокрема, для керівників юридичних осіб публічного права не спростовує можливості виникнення в такому разі потенційного чи реального конфлікту інтересів при здійсненні ними службових обов'язків.

Згідно з частиною першою статті 28 Закону України «Про запобігання корупції», особи, зазначені в пунктах 1, 2 частини першої статті 3 цього Закону, зобов'язані:

- 1) уживати заходів щодо недопущення виникнення реального, потенційного конфлікту інтересів;
- 2) повідомляти не пізніше наступного робочого дня з моменту, коли особа дізналася чи повинна була дізнатися про наявність у неї реального чи потенційного конфлікту інтересів безпосереднього керівника, а у випадку перебування особи на посаді, яка не передбачає наявності в неї безпосереднього керівника, або в колегіальному органі – Національному агентстві чи іншому визначеному законом органі або колегіальному органі, під час виконання повноважень, у якому виник конфлікт інтересів, відповідно;
- 3) не вчиняти дій та не приймати рішень в умовах реального конфлікту інтересів;
- 4) ужити заходів щодо врегулювання реального чи потенційного конфлікту інтересів.

Суди встановили, що ОСОБА_1 після призначення його на посаду в.о. начальника управління виконавчої дирекції наступного дня повідомив в. о. директора виконавчої дирекції Фонду про можливий потенційний конфлікт інтересів під час виконання ним обов'язків начальника управління виконавчої дирекції у зв'язку з тим, що у відокремленому підрозділі (Тисменицьке відділення) на посаді начальника відділу медичних і соціальних послуг працює його рідний брат.

Безпосередній керівник особи або керівник органу, до повноважень якого належить звільнення/ініціювання звільнення з посади, протягом двох робочих днів після отримання повідомлення про наявність у підлеглої йому особи реального чи потенційного конфлікту інтересів приймає рішення щодо врегулювання конфлікту інтересів, про що повідомляє відповідну особу (частина третя статті 28 Закону України «Про запобігання корупції»). Безпосередній керівник або керівник органу, до повноважень якого належить звільнення/ініціювання звільнення з посади, якому стало відомо про конфлікт інтересів підлеглої йому особи, зобов'язаний ужити передбачених цим Законом заходів для запобігання та врегулювання конфлікту інтересів такої особи (частина четверта статті 28 Закону України «Про запобігання корупції»).

Відповідно до частини першої статті 29 Закону України «Про запобігання корупції», зовнішнє врегулювання конфлікту інтересів здійснюється шляхом:

III. ПРАВОВІ ПОЗИЦІЇ ВЕРХОВНОГО СУДУ В ПИТАННЯХ ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВИХ ДОГОВОРІВ

- 1) усунення особи від виконання завдання, учинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті в умовах реального чи потенційного конфлікту інтересів;
- 2) застосування зовнішнього контролю за виконанням особою відповідного завдання, учиненням нею певних дій чи прийняття рішень;
- 3) обмеження доступу особи до певної інформації;
- 4) перегляду обсягу службових повноважень особи;
- 5) переведення особи на іншу посаду;
- 6) звільнення особи.

Зміст зовнішнього врегулювання конфлікту інтересів за допомогою способу перегляду обсягу службових повноважень особи, уповноваженої на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, прирівняної до неї особи (стаття 32 Закону України «Про запобігання корупції») полягає в здійсненні за рішенням керівника органу, підприємства, установи, організації або відповідного структурного підрозділу, у якому працює особа, у разі, якщо конфлікт інтересів у її діяльності має постійний характер, пов'язаний із конкретним повноваженням особи, а також за можливості продовження належного виконання нею службових завдань у разі такого перегляду й можливості наділення відповідними повноваженнями іншого працівника.

Крім того, у статті 33 Закону України «Про запобігання корупції» розкривається суть урегулювання конфлікту інтересів із застосуванням способу здійснення повноважень під зовнішнім контролем. Так, службові повноваження здійснюються особою, уповноваженою на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, прирівняною до неї особою під зовнішнім контролем у разі, якщо усунення особи від виконання завдання, учинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті в умовах реального чи потенційного конфлікту інтересів, обмеження її доступу до інформації чи перегляду її повноважень є неможливим та відсутні підстави для її переведення на іншу посаду або звільнення (частина перша статті 33 Закону України «Про запобігання корупції»).

Зовнішній контроль здійснюється, зокрема у формі перевірки працівником, визначеним керівником органу, підприємства, установи, організації, стану та результатів виконання особою завдання, учинення нею дій, змісту рішень чи проєктів рішень, що приймаються або розробляються особою або відповідним колегіальним органом із питань, пов'язаних із предметом конфлікту інтересів (пункт 1 частини другої статті 33 Закону України «Про запобігання корупції»).

У рішенні про здійснення зовнішнього контролю визначаються форма контролю, уповноважений на проведення контролю працівник, а також обов'язки особи у зв'язку із застосуванням зовнішнього контролю за виконанням нею відповідного завдання, учиненням нею дій чи прийняття рішень (частина третя статті 33 Закону України «Про запобігання корупції»).

Згідно з частиною першою статті 34 Закону України «Про запобігання корупції», переведення особи, уповноваженої на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, прирівняної до неї особи на іншу посаду у зв'язку з наявністю реального чи потенційного конфлікту інтересів здійснюється за рішенням керівника органу, підприємства, установи, організації в разі, якщо конфлікт інтересів у її діяльності має постійний характер і не може бути врегульований шляхом усунення такої особи від виконання завдання, учинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті, обмеження її доступу до інформації, перегляду її повноважень та функцій, позбавлення приватного інтересу та за наявності вакантної посади, яка за своїми характеристиками відповідає особистим та професійним якостям особи.

Переведення на іншу посаду може здійснюватися лише за згодою особи, уповноваженої на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, прирівняної до неї особи.

Звільнення особи, уповноваженої на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, прирівняної до неї особи з займаної посади у зв'язку з наявністю конфлікту інтересів здійснюється в разі, якщо реальний чи потенційний конфлікт інтересів у її діяльності має постійний характер і не може бути врегульований в інший спосіб, у тому числі через відсутність її згоди на переведення або на позбавлення приватного інтересу (частина друга статті 34 Закону України «Про запобігання корупції»).

Отже, звільнення особи, уповноваженої на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, прирівняної до неї особи з займаної посади у зв'язку з наявністю конфлікту інтересів здійснюється лише в разі, якщо реальний чи потенційний конфлікт інтересів у її діяльності має постійний характер і не може бути врегульований в інший спосіб, тобто звільнення особи є крайнім способом врегулювання конфлікту інтересів.

Схожі за змістом висновки викладені в постановах Верховного Суду від 15 травня 2019 у справі № 487/194/17-ц, від 03 грудня 2020 року у справі № 3354/120/18.

Установивши, що відповідач при прийнятті рішення про звільнення позивача не з'ясував, чи мав постійний характер реальний конфлікт інтересів, який виник у позивача, та не намагався застосувати інших способів вирішення конфлікту, передбачених частиною першою статті 29 Закону України Закону України № 1700-VII, крім звільнення, яке є крайньою мірою у врегулюванні конфлікту інтересів, суд першої інстанції, з висновками якого погодився апеляційний суд, дійшов правильного висновку про те, що відповідач порушив норми трудового законодавства при звільненні позивача, а тому порушене право позивача підлягає захисту шляхом поновлення його на роботі та стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу на підставі частини другої статті 235 КЗпП України.

Висновки судів не суперечать висновкам, викладеним у

III. ПРАВОВІ ПОЗИЦІЇ ВЕРХОВНОГО СУДУ В ПИТАННЯХ ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВИХ ДОГОВОРІВ

постановах Верховного Суду від 06 лютого 2018 року у справі № 465/8060/15-ц, від 13 червня 2018 року у справі № 638/21180/15-ц, від 10 квітня 2019 року у справі № 592/11917/17 та від 13 травня 2020 року у справі № 569/858/18.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду можна ознайомитися за покликанням: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/97807881>.

3.8. Постанова Верховного Суду від 22.06.2021 р. у справі № 703/240/20 (провадження № 61-260св21) щодо звільнення за прогул.

Прогул є дисциплінарним проступком. До звільнення на основі цієї підстави застосовується положення статей 147, 148, 149 КЗпП України. За порушення трудової дисципліни до працівника може бути застосовано тільки один із таких заходів стягнення: догана або звільнення (частина перша статті 147 КЗпП України). До застосування дисциплінарного стягнення до працівника, 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 враховувати ступінь тяжкості вчиненого проступку і заподіяну ним шкоду, обставини, за яких вчинено проступок, і попередню роботу працівника. Стягнення оголошується в наказі (розпорядженні) і повідомляється працівникові під розписку (стаття 149 КЗпП України).

Порушення трудової дисципліни – це невиконання чи неналежне виконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку. Трудові обов'язки працівника визначаються в посадовій (робочій) інструкції. КЗпП України не містить переліку випадків, у яких може застосовуватися догана чи звільнення. Притягнення до дисциплінарної відповідальності і накладення стягнення – це право роботодавця, а не його обов'язок. При визначенні виду стягнення враховуються попередня робота працівника, його ставлення до праці.

До застосування дисциплінарного стягнення власник повинен зажадати від працівника письмові пояснення. Якщо працівник відмовився від цього, то власник повинен скласти акт про відмову від дачі пояснень і провести дисциплінарне розслідування порушення трудової дисципліни. Власник підприємства зобов'язаний, застосовуючи певний вид дисциплінарного стягнення, видати наказ (розпорядження), у якому в обов'язковому порядку зазначити мотиви застосування стягнення.

Дисциплінарний проступок визначається як винне невиконання чи неналежне виконання працівником своїх трудових обов'язків. Складовими дисциплінарного проступку є дії (бездіяльність) працівника; порушення або неналежне виконання покладених на працівника трудових обов'язків; вина працівника; наявність причинного зв'язку

між діями (бездіяльністю) і порушенням або неналежним виконанням покладених на працівника трудових обов'язків.

Правова оцінка дисциплінарного проступку проводиться на підставі з'ясування всіх обставин його вчинення, у тому числі з урахуванням письмового пояснення працівника. Невиконання власником або уповноваженим ним органом обов'язку зажадати письмове пояснення від працівника та неодержання такого пояснення не є підставою для скасування дисциплінарного стягнення, якщо факт порушення трудової дисципліни підтверджений представленими судом доказами.

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, 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 строк, чи застосовувалось вже за цей проступок дисциплінарне стягнення, чи враховувались при звільненні ступінь тяжкості вчиненого проступку і заподіяна ним шкода, обставини, за яких вчинено проступок, і попередня робота працівника.

Законодавством не визначено переліку обставин, за яких прогул вважається вчиненим через поважні причини, а тому, вирішуючи питання про поважність причин відсутності на роботі працівника, звільненого за пунктом четвертим статті 40 КЗпП України, суд повинен виходити з конкретних обставин і враховувати докази, передбачені статтею 76 ЦПК України.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду можна ознайомитися за покликанням: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/97966753>.

3.9. Постанова Верховного Суду від 24.06.2021 р. у справі № 317/181/19 (провадження № 61-2651св21) щодо зміни істотних умов праці.

Відповідно до частини третьої статті 32 Кодексу законів про працю України, у зв'язку із змінами в організації виробництва і 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.

Зміна істотних умов праці (розміру оплати праці, тривалості робочого часу, режиму роботи, зміну розрядів і найменування посад) може бути визнана законною тільки в тому випадку, якщо буде доведена наявність змін в організації виробництва і праці.

Зміною істотних умов праці при продовженні роботи за

III. ПРАВОВІ ПОЗИЦІЇ ВЕРХОВНОГО СУДУ В ПИТАННЯХ ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВИХ ДОГОВОРІВ

тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою, викликаною змінами в організації виробництва і праці, визнається раціоналізація робочих місць, уведення нових форм організації праці, упровадження передових методів тощо.

Попередження – це пропозиція працівникові продовжувати роботу після того, як власник із додержанням установленого 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.

У пункті 31 постанови Пленуму Верховного Суду України від 06 листопада 1992 року № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів» судам роз'яснено, що, згідно з частиною третьою статті 32 КЗпП України, у 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 і 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 із 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 Верховного Суду можна ознайомитися за покликанням: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/97926395>.

3.10. Постанова Верховного Суду від 25.06.2021 р. у справі № 527/1263/20-ц (провадження № 61-396Зсв21) щодо звільнення у зв'язку з реорганізацією підприємства.

Правовим наслідком реорганізації підприємства є перехід усіх прав та обов'язків у порядку правонаступництва до нової (іншої) юридичної особи не тільки в частині майна й майнових прав та обов'язків, а й у трудових відносинах.

Розглядаючи трудові спори, пов'язані із звільненням за пунктом 1 статті 40 КЗпП України, суди зобов'язані з'ясувати, чи дійсно у відповідача були зміни в організації виробництва і праці, зокрема, ліквідація, реорганізація або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників, чи додержано власником або уповноваженим ним органом норм законодавства, що регулюють вивільнення працівника, які є докази щодо змін в організації виробництва і праці, про те, що працівник відмовився від переведення на іншу роботу або що власник або уповноважений ним орган не мав можливості перевести працівника з його згоди на іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації, чи не користувався вивільнюваний працівник переважним правом на залишення на роботі та чи попереджувався він за 2 місяці про наступне вивільнення.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду можна ознайомитися за покликанням: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/97966687>.

3.11. Постанова Верховного Суду від 25.06.2021 р. у справі № 127/2573/19-ц (провадження № 61-3476св20) щодо звільнення за пунктом 3 статті 40 КЗпП України.

Звільнення працівника за пунктом 3 статті 40 КЗпП України є видом дисциплінарного стягнення.

Для правомірного розірвання роботодавцем трудового договору на підставі пункту 3 статті 40 КЗпП України необхідна наявність сукупності таких умов: порушення має стосуватися лише тих обов'язків, які є складниками трудової функції працівника чи впливають 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 може минути не більше місяця.

Систематичним невиконанням обов'язків вважається таке, що вчинене працівником, який раніше допускав порушення покладених на нього обов'язків і притягувався за це до дисциплінарної відповідальності, проте застосовані заходи дисциплінарного чи громадського стягнення не дали позитивних наслідків і працівник знову вчинив дисциплінарний проступок.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду можна ознайомитися за покликанням: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/97966684>.

3.12. Постанова Верховного Суду від 29.06.2021 р. у справі № 296/3562/17 (провадження № 61-11878св19) щодо згоди профспілки.

Рішення профспілкового органу про відмову в наданні згоди на розірвання трудового договору має бути достатньо аргументованим та містити посилання на правове обґрунтування незаконності звільнення працівника або посилання на неврахування власником фактичних обставин, за яких розірвання трудового договору з працівником є порушенням його законних прав.

Указаний правовий висновок викладено в постанові Верховного Суду України від 01 липня 2015 року у справі № 6-703цс15.

Суд встановив, що ОСОБА_1 є членом профкому (ради голів), тобто виборного органу первинної профспілкової організації незалежної профспілки гірників України КП «Житомиртеплокомуненерго».

Оскільки ОСОБА_1 є членом виборного органу первинної профспілкової організації незалежної профспілки гірників України КП «Житомиртеплокомуненерго», то для його звільнення на підставі пункту 4 частини першої статті 40 КЗпП України відповідач мав отримати згоду виборного органу первинної профспілкової організації та вищого виборного органу цієї профспілки.

Звільнення члена незалежної профспілки гірників України КП «Житомиртеплокомуненерго» без попередньої згоди на це виборного органу первинної профспілкової організації профспілки та вищого органу цієї профспілки є порушенням статей 43, 252 КЗпП України та статті 41 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності».

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду можна ознайомитися за покликанням: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/98000265>.

3.13. Постанова Верховного Суду від 29.06.20.ю21 р. у справі № 751/835/19 (провадження № 61-21304св19) щодо систематичного порушення працівником покладених на нього трудових обов'язків.

Порушення трудової дисципліни та правил внутрішнього трудового розпорядку в сукупності із дисциплінарним стягненням становить систему порушення працівником покладених на нього трудових обов'язків.

При звільненні також має враховуватися ступінь тяжкості вчиненого проступку і заподіяну ним шкоду, обставини, за яких вчинено проступок та попередню роботу працівника.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду можна ознайомитися за покликанням: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/98000264>.

3.14. Постанова Верховного Суду від 30.06.2021 р. у справі № 569/5658/20 (провадження № 61-16250св20) щодо звільнення за пунктом 8 частини першої статті 36 КЗпП України.

Відповідно до частини третьої статті 21 КЗпП України контракт є особливою формою трудового договору, у якому термін його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін (у тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення й організації праці працівника, умови розірвання договору, у тому числі дострокового, можуть установлюватися угодою сторін.

Ураховуючи особливості зазначеної форми трудового договору, спрямованої на створення умов для виявлення ініціативності та самостійності працівників з урахуванням їхніх індивідуальних здібностей і професійних навичок, закон надав право сторонам при укладенні контракту самим установлювати їхні права, обов'язки та відповідальність, зокрема як передбачену нормами КЗпП України, так і підвищену відповідальність керівника та додаткові підстави розірвання трудового договору.

Відповідно до пункту 8 частини першої статті 36 КЗпП України, підставами припинення трудового договору є підстави, передбачені контрактом.

Вирішуючи позови про поновлення на роботі осіб, звільнених за пунктом 8 частини першої статті 36 КЗпП України, суди повинні мати на увазі, що на підставі цієї норми припиняється трудовий договір при наявності умов, визначених сторонами в контракті для його розірвання.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за покликанням: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/98235478>.

3.15. Постанова Верховного Суду від 30.06.2021 р. у справі № 236/4539/19 (провадження № 61-18394св20) щодо систематичного невиконання без поважних причин працівником обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, якщо до працівника раніше застосовувалися заходи дисциплінарного чи громадського стягнення.

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

- порушення має стосуватися лише тих обов'язків, які є складниками трудової функції працівника чи впливають 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;

III. ПРАВОВІ ПОЗИЦІЇ ВЕРХОВНОГО СУДУ В ПИТАННЯХ ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВИХ ДОГОВОРІВ

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

– із моменту виявлення порушення до дисциплінарного звільнення може минути не більше місяця.

Отже, необхідна наявність факту не першого, а повторного (тобто вдруге чи більше разів) здійснення 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.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду можна ознайомитися за покликанням: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/98054909>.

3.16. Постанова Верховного Суду від 30.06.2021 р. у справі № 583/1191/20 (провадження № 61-5762св21) щодо припинення трудового договору на підставі пункту 3 частини першої статті 36 КЗпП України, у зв'язку з проходженням військової служби за контрактом у Національній гвардії України.

Згідно з пунктом 3 частини першої статті 36 КЗпП України, підставами припинення трудового договору є призов або вступ працівника або власника – фізичної особи на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу, крім випадків, коли за працівником зберігаються місце роботи, посада відповідно до частин третьої та четвертої статті 119 цього Кодексу.

Видами військової служби, відповідно до частини шостої статті 2 Закону України «Про військовий обов'язок і військову службу» (далі - Закон № 2232-XII), є:

- строкова військова служба;
- військова служба за призовом під час мобілізації, на особливий період;
- військова служба за контрактом осіб рядового складу;
- військова служба за контрактом осіб сержантського і старшинського складу;
- військова служба (навчання) курсантів вищих військових навчальних закладів, а також вищих навчальних закладів, які мають у своєму складі військові інститути, факультети військової підготовки, кафедри військової підготовки, відділення військової підготовки;
- військова служба за контрактом осіб офіцерського складу;
- військова служба за призовом осіб офіцерського складу.

Рішенням Ради національної безпеки та оборони України «Про невідкладні заходи щодо забезпечення національної безпеки, суверенітету і територіальної цілісності України» від 1 березня 2014 року, яке введене в дію Указом

Президента України від 2 березня 2014 року № 189/2014, констатовано виникнення кризової ситуації, що загрожує національній безпеці України та вимагає необхідності вжиття заходів щодо захисту прав та інтересів громадян України, суверенітету, територіальної цілісності та недоторканості державних кордонів України, недопущення втручання в її внутрішні справи.

8 лютого 2015 року Законом України від 15 січня 2015 року № 116-VIII «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення порядку проходження військової служби та питань соціального захисту громадян України, які проходять військову службу під час особливого періоду» частину другу статті 39 Закону № 2232-XII викладено в такій редакції:

«2. За громадянами України, які призвані на строкову 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 на строк до закінчення особливого періоду або до оголошення рішення про демобілізацію, але не більше одного року, зберігаються місце роботи (посада), середній заробіток на підприємстві, в установі, організації незалежно від підпорядкування та форми власності, місце навчання в навчальному закладі незалежно від підпорядкування та форми власності та незалежно від форми навчання».

Отже, законодавцем запроваджено норми щодо соціального захисту громадян України, які проходять військову службу під час особливого періоду, не лише за призовом під час мобілізації, на особливий період, а й прийнятих на військову службу за контрактом, а також призваних на строкову військову службу в зазначений період.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду можна ознайомитися за покликанням: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/98054966>.

3.17. Постанова Верховного Суду від 30.06.2021 р. у справі № 134/1287/20 (провадження № 61-6886св21) щодо закінчення строку трудового договору.

У пункті 2 частини першої статті 36 КЗпП України підставами припинення трудового договору є, зокрема, закінчення строку (пункти 2 і 3 статті 23), крім випадків, коли трудові відносини фактично тривають і жодна із сторін не поставила вимогу про їхнє припинення.

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

III. ПРАВОВІ ПОЗИЦІЇ ВЕРХОВНОГО СУДУ В ПИТАННЯХ ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВИХ ДОГОВОРІВ

не зобов'язаний попереджати або в інший спосіб інформувати працівника про майбутнє звільнення згідно з пунктом 2 частини першої статті 36 КЗпП України.

Рішенням Другого сенату Конституційного Суду України від 04 вересня 2019 року № 6-р(III)/2019 у справі № 3-425/2018 (6960/18) за конституційною скаргою Жабо Т. М. щодо відповідності Конституції України (конституційності) положень частини третьої статті 40 КЗпП України визнано такими, що відповідають Конституції України (є конституційними), положення частини третьої статті 40 КЗпП України.

Рішення Конституційного Суду України мотивоване тим, що положеннями частини третьої статті 40 КЗпП України закріплені гарантії захисту працівника від незаконного звільнення, що є спеціальними вимогами законодавства, які мають бути реалізовані роботодавцем для дотримання трудового законодавства. Однією з таких гарантій є, зокрема, сформульована в законодавстві заборона роботодавцю звільняти працівника, який працює за трудовим договором і на момент звільнення є тимчасово непридатним або перебуває у відпустці. Отже, непоширення такої вимоги на трудові правовідносини за контрактом є порушенням гарантій захисту працівників від незаконного звільнення та ставить їх у нерівні умови порівняно з іншими категоріями.

Отже, положення частини третьої статті 40 КЗпП України є такими, що поширюються на всі трудові правовідносини та не суперечать Конституції України.

Трудове законодавство України не забороняє особі, яка незаконно звільнила працівника з посади, самостійно поновити його на посаді, у тому числі, скасувавши акт про його звільнення.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду можна ознайомитися за покликанням: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/98000381>.

3.18. Постанова Верховного Суду від 30.06.2021 р. у справі № 308/14313/19 (провадження № 61-16158св20) щодо розірвання трудового договору за ініціативою працівника.

Відповідно до чистин першої, другої 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. У разі, коли заява працівника про звільнення з роботи за власним бажанням зумовлена неможливістю продовжувати роботу (переїзд на нове місце проживання; переведення чоловіка або дружини на роботу в іншу місцевість; вступ до навчального закладу; неможливість проживання в цій місцевості підтверджена медичним висновком; вагітність; догляд за дитиною до досягнення нею чотирнадцятирічного віку або дитиною-інвалідом; догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку або інвалідом I групи; вихід на пенсію; прийняття на роботу за конкурсом, а також з інших поважних причин), власник або уповноважений ним орган повинен розірвати трудовий договір у строк, про який просить працівник. Якщо працівник після закінчення строку попередження про звільнення не залишив роботи й не вимагає розірвання трудового договору, власник або уповноважений ним орган не вправі звільнити його за поданою раніше заявою, крім випадків, коли на його місце запрошено іншого працівника, якому відповідно до законодавства не може бути відмовлено в укладенні трудового договору.

За змістом наведеної правової норми право працівника на розірвання трудового договору за власним бажанням кореспондує безумовний обов'язок роботодавця звільнити його з роботи на основі наведеної підстави в установлені законом строки.

При цьому сторони трудового договору мають право домовитися про будь-який строк звільнення після подання працівником заяви про це в межах двотижневого строку, навіть, якщо відсутні поважні причини. Якщо підприємство домовилося з працівником про звільнення «не за угодою сторін», а «за власним бажанням», то датою такого звільнення може бути будь-який день, зокрема день написання заяви про звільнення.

Аналогічний висновок викладений Верховним Судом у постанові від 10 жовтня 2018 року у справі № 359/2642/16-ц (провадження № 61-14726св18).

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду можна ознайомитися за покликанням: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/98368025>.

IV. ПРАВОВІ ПОЗИЦІЇ ВЕРХОВНОГО СУДУ В ПИТАННЯХ СТЯГНЕННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ

4.1. Постанова Верховного Суду від 19.05.2021 р. у справі № 501/1350/17 (провадження № 61-23196св19) щодо стягнення заробітної плати.

Заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу (частина перша статті 94 КЗпП України).

Згідно зі статтею 20 Закону України «Про оплату праці» оплата праці за контрактом визначається за угодою сторін на підставі чинного законодавства, умов колективного договору й пов'язана з виконанням умов контракту.

Відповідно до статті 1 Конвенції Міжнародної організації праці про захист заробітної плати № 95, ратифікованої Президією Верховної Ради Української РСР 30 червня 1961 року та Союзом Коморських островів 23 жовтня 1978 року (далі – Конвенція № 95), термін «заробітна плата» означає, незалежно від назви й методу обчислення, будь-яку винагороду або заробіток, які можуть бути обчислені в грошах, і встановлені угодою або національним законодавством, що їх роботодавець повинен заплатити на підставі письмового або усного договору про наймання послуг працівникові за працю, яку виконано чи має бути виконано, або за послуги, які надано чи має бути надано.

Згідно зі статтею 5 Конвенції № 95, заробітна плата виплачуватиметься безпосередньо зацікавленому працівникові, якщо національне законодавство, колективний договір або рішення арбітражного органу не передбачають протилежного і якщо зацікавлений працівник не погоджується на інший метод.

Відповідно до частини другої статті 12 Конвенції № 95, коли минає термін трудового договору, остаточний розрахунок заробітної плати, належної працівнику, має бути проведено відповідно до національного законодавства, колективного договору чи рішення арбітражного органу. У разі, коли немає такого законодавства, угоди чи рішення, то остаточний розрахунок має бути виплачений у розумний термін з урахуванням умов контракту.

Аргументи заявника щодо помилкового застосування судами попередніх інстанцій норм матеріального права України колегія суддів визнає безпідставними, оскільки в розумні терміни, незважаючи на вжиті заходи, місцевим судом не було з'ясовано змісту норм трудового права Союзу Коморських островів, а тому правильним є висновок суду про необхідність застосування до спірних правовідносин норм законів та інших нормативно-правових актів України, що узгоджується з приписами частини четвертої статті 8 Закону України «Про міжнародне приватне право».

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду можна ознайомитися за покликанням: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/97174814>.

4.2. Постанова Верховного Суду від 19.05.2021 р. у справі № 754/3434/19 (провадження № 61-13722св20) щодо стягнення невикраденої заробітної плати.

У частині п'ятій статті 235 КЗпП України зазначено, що в разі затримки видачі трудової книжки з вини власника або уповноваженого ним органу працівникові виплачується середній заробіток за весь час вимушеного прогулу.

У положеннях статей 117, 235 КЗпП України йдеться про відповідальність роботодавця у вигляді стягнення середнього заробітку за час одного й того ж прогулу працівника для компенсації йому втрат від неотримання зарплати чи неможливості працевлаштування.

Проте за порушення трудових прав працівника при одному звільненні можливе застосування стягнення середнього заробітку або за статтею 117 КЗпП України, або за статтею 235 КЗпП України.

Подібні висновки викладені в постанові Верховного Суду України від 18 січня 2017 року у справі № 6-2912цс16 та постановою Верховного Суду від 11 грудня 2019 року у справі № 758/14834/15-ц (провадження № 61-18501св19), від 19 серпня 2020 року у справі № 761/36549/18-ц (провадження № 61-4174св20).

Отже, підстави для стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу не обмежуються лише випадками, пов'язаними із незаконним звільненням та поновленням на роботі, а можуть застосовуватися і у випадках, передбачених частиною п'ятою статті 235 КЗпП України.

Отже, вирішуючи спір у частині позовних вимог про стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу, суд апеляційної інстанції на зазначене уваги не звернув та дійшов передчасного висновку, що така позовна вимога є похідною від вимоги про поновлення на роботі.

Такі висновки узгоджуються з висновками Верховного Суду, викладеними в постановою від 28 січня 2019 року у справі № 711/1467/18 (провадження № 61-48493св18), від 25 січня 2018 року у справі № 761 /18931 /15-ц (провадження № 61-1303св17), від 30 жовтня 2019 року у справі № 182/2646/16-ц (провадження № 61-15139св18), на які посилався заявник в касаційній скарзі.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду можна ознайомитися за покликанням: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/97174845>.

4.3. Постанова Верховного Суду від 19.05.2021 р. у справі № 642/6433/18 (провадження № 61-11206св20) про стягнення заборгованості по заробітній платі та добовим витратам.

До структури заробітної плати, визначеної у статті 2 цього

Закону, уходять: основна заробітна плата, додаткова заробітна плата та інші заохочувальні та компенсаційні виплати.

До інших заохочувальних та компенсаційних виплат належать виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями, компенсаційні та інші грошові й матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства або які провадяться понад установлені зазначеними актами норми (частина третя статті 2 Закону України «Про оплату праці»).

Згідно із підпунктом 3.15 статті 3 Інструкції зі статистики заробітної плати, затвердженої наказом Державного комітету статистики України від 13 січня 2004 року № 5, витрати на відрядження: добові (у повному обсязі), вартість проїзду, витрати на наймання житлового приміщення.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду можна ознайомитися за покликанням: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/97393666>.

4.4. Постанова Верховного Суду від 19.05.2021 р. у справі № 755/13042/18 (провадження № 61-18491св19) щодо компенсації працівникам втрати частини заробітної плати у зв'язку з порушенням строків її виплати.

Верховний Суд зауважує, що відповідно до КЗпП України та Закону України «Про оплату праці» обов'язок доказування відсутності заборгованості перед позивачем з індексації заробітної плати покладається на роботодавця, а не на позивача (робітника).

Відповідно до статті 34 Закону України «Про оплату праці» компенсація працівникам втрати частини заробітної плати у зв'язку з порушенням строків її виплати провадиться відповідно до індексу зростання цін на споживчі товари й тарифів на послуги в порядку, установленому чинним законодавством.

Згідно зі статтями 1, 2, 3 Закону України «Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати» підприємства, установи й організації всіх форм власності та господарювання здійснюють компенсацію громадянам втрати частини доходів у випадку порушення встановлених строків їхньої виплати, у тому числі з вини власника або уповноваженого ним органу (особи). Компенсація громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їхньої виплати (далі – компенсація) провадиться в разі затримки на один і більше календарних місяців виплати доходів, нарахованих громадянам за період, починаючи з дня набрання чинності цим Законом. Під доходами в цьому Законі слід розуміти грошові доходи громадян, які вони одержують на території України і які не мають разового характеру: пенсії; соціальні виплати; стипендії; заробітна плата (грошове забезпечення) та інші. Сума компенсації

обчислюється шляхом множення суми нарахованого, але не виплаченого громадянину доходу за відповідний місяць (після утримання податків і обов'язкових платежів) на індекс інфляції в період невиплати доходу (інфляція місяця, за який виплачується дохід, до уваги не береться).

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду можна ознайомитися за покликанням: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/97657057>.

4.5. Постанова Верховного Суду від 16.06.2021 р. у справі № 910/372/20 щодо стягнення з винагороди – заробітної плати за час роботи секретарем правління.

Класифікатор професій ДК 003:2010 призначений для застосування центральними органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, Федерацією роботодавців України, усіма суб'єктами господарювання під час запису про роботу в трудові книжки працівників. Професійні назви робіт, які наведені у класифікаторі, рекомендовано застосовувати під час утворення нових назв професій та посад у зв'язку з розвитком нових видів економічної діяльності та технологій. Так, у вищезазначеному класифікаторі визначений як окремий вид роботи секретар правління, однак класифікатор не визначає перелік посад, які мають бути окремо введені всіма суб'єктами господарювання в штатний розпис і не є підставою для цього.

Передумовою суміщення професій (посад) є наявність суміщеної професії (посади в штатному розписі). За відсутності вакансії суміщення неможливе.

Оскільки, між позивачем як членом виконавчого органу і ПрАТ «Київ-Дніпровське МППЗТ» не виникли трудові відносини й посада секретаря правління не передбачена жодними установчими документами відповідача – 2, то відсутні підстави для оформлення трудових відносин між ПрАТ «Київ-Дніпровське міжгалузеве підприємство промислового залізничного транспорту» і позивачем як секретарем правління відповідача-2 за період з 25.05.2012 до 21.10.2014 (під час перебування його на посадах заступника начальника відділу судових спорів та претензійно-позовної роботи та начальника юридичного управління з оплатою згідно з штатним розписом) та солідарного стягнення з відповідачів винагороди – заробітної плати за час його роботи секретарем правління (із 25.05.2012 до 21.10.2014) у сумі 135 435, 48 грн.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду можна ознайомитися за покликанням: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/97770825>.

4.6. Постанова Верховного Суду від 16.06.2021 р. у справі № 761/37641/17 (провадження № 61-7940св19) щодо невиконання ПАТ КБ «Надра» зобов'язань з оплати праці, тобто кредиторські вимоги позивачки виникли з трудових правовідносин.

Черговість та порядок задоволення вимог до неплатоспроможного банку визначена у статті 52 Закону України «Про систему гарантування вкладів фізичних осіб». Відповідно до пункту 2 частини першої вказаної статті, кошти, одержані в результаті ліквідації та реалізації майна банку, спрямовуються уповноваженою особою Фонду на задоволення вимог кредиторів, до другої черги яких належать грошові вимоги щодо заробітної плати, що виникли із зобов'язань банку перед працівниками до прийняття рішення про відкликання банківської ліцензії та ліквідацію банку.

У статті 117 КЗпП України передбачено, що в разі невиконання з вини власника або уповноваженого ним органу належних звільненому працівникові сум у строки, зазначені в статті 116 цього Кодексу, при відсутності спору про їхній розмір підприємство, установа, організація повинні виплатити працівникові його середній заробіток за весь час затримки по день фактичного розрахунку. При наявності спору про розміри належних звільненому працівникові сум власник або уповноважений ним орган повинен сплатити зазначене в цій статті відшкодування в тому разі, коли спір вирішено на користь працівника. Якщо спір вирішено на користь працівника частково, то розмір відшкодування за час затримки визначає орган, який виносить рішення по суті спору.

Отже, закон покладає на підприємство, установу, організацію обов'язок провести зі звільненим працівником повний розрахунок, виплатити всі суми, що йому належать. У разі невиконання такого обов'язку настає передбачена статтею 117 КЗпП України відповідальність. Метою такого законодавчого регулювання є захист майнових прав працівника у зв'язку з його звільненням з роботи, зокрема захист права працівника на своєчасне одержання заробітної плати за виконану роботу, яка є основним засобом до існування працівника, необхідним для забезпечення його життя.

Водночас, відповідно до частини першої статті 94 КЗпП України, заробітною платою є винагорода, яка виплачується працівникові за виконану ним роботу. Відшкодування, яке сплачується за час затримки розрахунку при звільненні, відповідно до статті 117 КЗпП України, не відповідає цим ознакам заробітної плати, оскільки виплачується не за виконану працівником роботу, а за затримку розрахунків при звільненні.

При цьому середній заробіток за час затримки розрахунку при звільненні за своєю правовою природою не є заохочувальною чи компенсаційною виплатою (зокрема компенсація працівникам утрат частини заробітної плати у зв'язку з порушенням термінів її виплати) у розумінні статті

2 Закону України «Про оплату праці» (висновок, викладений у постанові Великої Палати Верховного Суду від 30 січня 2019 року в справі № 910/4518/16, провадження № 12-301гс18).

У постанові Великої Палати Верховного Суду від 19 травня 2020 року в справі № 761/35141/17 (провадження № 14-474цс19) зазначено, що «відшкодування, передбачене статтею 117 КЗпП України, хоча й розраховується, виходячи з середнього заробітку працівника, однак не є заробітною платою. Зважаючи на наведене, Велика Палата Верховного Суду дійшла висновку про те, що присуджений до стягнення за рішенням суду середній заробіток за час затримки розрахунку при звільненні підлягає задоволенню відповідно до пункту 7 частини першої статті 52 Закону України «Про систему гарантування вкладів фізичних осіб» в сьому чергу. Отже, уповноважена особа Фонду правомірно включила вимоги ОСОБА_2 про стягнення середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільненні до сьомої черги вимог кредиторів ПАТ «КБ «Надра».

У справі, що переглядається, суди першої та апеляційної інстанцій неправильно застосували норми матеріального права, зокрема, статтю 52 Закону України «Про систему гарантування вкладів фізичних осіб», а також безпідставно вважали, що вимоги позивачки про стягнення сум, передбачених статтею 117 КЗпП України, підлягають включенню до другої черги вимог кредиторів ПАТ КБ «Надра».

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду можна ознайомитися за покликанням: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/97903499>.

4.7. Постанова Верховного Суду від 24.06.2021 р. у справі № 759/19334/17 (провадження № 61-10514св20) щодо нарахування посадового окладу.

Відповідно до статті 1 Закону України «Про оплату праці» заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу.

Згідно зі статтею 6 цього Закону основою організації оплати праці є тарифна система оплати праці, яка включає: тарифні сітки, тарифні ставки, схеми посадових окладів і тарифно-кваліфікаційні характеристики (довідники).

Посадовий оклад – це норма оплати праці керівників, професіоналів, фахівців та технічних службовців за місяць.

Якщо працівником виконано місячну норму праці, то йому мають нарахувати оклад, якщо працівником відпрацьовано неповний місяць чи не виконано норму праці, то оклад нараховується пропорційно виконаній нормі праці (часу).

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за покликанням: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/98040647>.

4.8. Постанова Верховного Суду від 24.06.2021 р. у справі № 923/1804/14 (923/727/20) щодо вихідної допомоги.

Статтею 44 КЗпП України визначено, що при припиненні трудового договору на основі підстав, зазначених у пункті 6 статті 36 та пунктах 1, 2 і 6 статті 40 цього Кодексу, працівникові виплачується вихідна допомога в розмірі не менше середнього місячного заробітку; у разі призову або вступу на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу (пункт 3 статті 36) – у розмірі двох мінімальних заробітних плат; унаслідок порушення власником або уповноваженим ним органом законодавства про працю, колективного чи трудового договору (статті 38 і 39) – у розмірі, передбаченому колективним договором, але не менше тримісячного середнього заробітку; у разі припинення трудового договору на основі підстав, зазначених у пункті 5 частини першої статті 41, – у розмірі не менше ніж шестимісячний середній заробіток.

Згідно з частиною третьою статті 38 КЗпП України, працівник має право у визначений ним строк розірвати трудовий договір за власним бажанням, якщо власник або уповноважений ним орган не виконує законодавство про працю, умови колективного чи трудового договору.

Відповідно до статті 38 КЗпП України, розірвання трудового договору з ініціативи працівника і його правові підстави залежать від причин, які спонукають працівника до розірвання цього договору і які працівник визначає самостійно (постанова Верховного Суду від 20.06.2018 - № 161/10759/16-ц).

У постанові Верховного Суду від 15.04.2020 у справі № 681/1629/18 (провадження № 61-14424св18) вказано, що «розірвання трудового договору за частиною третьою статті 38 КЗпП України є різновидом припинення трудових відносин в односторонньому порядку. Для припинення трудового договору за цією підставою має значення, чи мали місце порушення з боку роботодавця законодавства про працю чи умов колективного чи трудового договору, а також письмово викладена ініціатива працівника з наміром припинити трудові відносини, що доведена до відома роботодавця в установленому законом порядку. Особливістю розірвання трудового договору на підставі частини третьої статті 38 КЗпП України є те, що працівник має право самостійно визначити строк розірвання трудового договору».

Отже, установивши, що причиною звільнення ОСОБА_1 стала систематична невивплата йому заробітної плати, суд апеляційної інстанції дійшов обґрунтованого висновку, що посилання АТ «Херсонський будівельний комбінат» у наказі про звільнення на статтю 38 КЗпП України без визначення тієї її частини, якою обумовлено розірвання трудових відносин, не змінює дійсної причини звільнення ОСОБА_1, а саме – у зв'язку з порушенням роботодавцем вимог законодавства про працю.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду можна ознайомитися за покликанням: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/97903209>.

4.9. Постанова Верховного Суду від 29.06.2021 р. у справі № 754/15156/15 (провадження № 61-19169св20) про стягнення сум доплати за виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника, суми компенсації втрати частини заробітної плати у вигляді доплати за виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника.

Суміщення професій (посад) – це виконання працівником на тому ж підприємстві поряд із основною роботою, установленною його трудовим договором, додаткової роботи за іншою професією (посадою).

У разі суміщення професій (посад): робота за другою посадою не відображається в таблиці обліку використання робочого часу; друга посада залишається вакантною; для допущення працівника до роботи за суміщенням посад, за загальним правилом, достатньо подання заяви працівником та видачі керівником наказу про суміщення; окремий трудовий договір не укладається, запис у трудову книжку про суміщення не вноситься; порядок оплати праці встановлюється на підставі положень колективного договору та вказується в наказі про суміщення; оплата роботи за другою посадою на законодавчому рівні класифікується як надбавка до заробітної плати.

Суміщення професій (посад) дозволяється, як правило, у межах тієї ж категорії персоналу, до якої належить указаний працівник. При виконанні робіт за суміщенням працівникові встановлюються доплати до основної заробітної плати.

Передумовою суміщення професій (посад) є наявність вакансії суміщеної професії (посади) в штатному розписі.

Щодо питання оплати праці при суміщенні професій (посад), то необхідно зауважити, що в обов'язковому порядку до звичайної заробітної плати працівника здійснюється нарахування відповідної доплати.

На відміну від роботи за суміщенням, що оплачується пропорційно відпрацьованому часу, доплати при суміщенні професій (посад) встановлюються у фіксованих відсотках до тарифної ставки (окладу).

Розмір доплат встановлюється в колективному договорі підприємства або в іншому локальному акті, що регулює питання оплати праці. Чинне законодавство України не визначає конкретні розміри відповідних доплат для приватної (небюджетної) сфери та в цілому залишає це питання на розсуд роботодавця.

Штатний розпис – це документ, що встановлює для певного підприємства, установи, організації структуру, штати та посадові оклади працівників. У штатному розпису містяться назви посад, чисельність персоналу й оклади щодо кожної посади.

Відповідно до штатного розпису станом на 02 січня 2013 року посадовий оклад директора відділення «Візовий центр» ПАТ КБ «Правекс-Банк» встановлено 6 102,00 грн. Аналогічний розмір посадового окладу 6 102,00 грн. встановлено директору Комінтернівського відділення ПАТ КБ «Правекс-Банк».

Із 08 квітня 2013 року ОСОБА_1 переведений на посаду директора Комінтернівського відділення ПАТ КБ «Правекс-Банк», із цієї ж дати на нього покладено тимчасове виконання обов'язків директора «Візовий центр» ПАТ КБ «Правекс-Банк». При цьому, відповідно до додатку до наказу від 04 квітня 2013 року № 1167-к посадовий оклад директора Комінтернівського відділення ПАТ КБ «Правекс-Банк» ОСОБА_1 встановлено в розмірі 9 763,00 грн.

При цьому до штатного розпису ПАТ КБ «Правекс-Банк» відповідні зміни не вносились.

З огляду на те, що зміни до штатного розпису щодо встановлення посадового окладу директора Комінтернівського відділення ПАТ КБ «Правекс-Банк» не вносились, однак ОСОБА_1 нараховувалась і виплачувалась заробітна плата у визначеному відповідним наказом уповноваженої особи збільшеному розмірі, апеляційний суд, прийнявши до уваги, що колективний договір на час виникнення спірних правовідносин в ПАТ КБ «Правекс-Банк» був відсутній, дійшов правильного висновку щодо здійснення в такий спосіб доплати за виконання обов'язків у порядку суміщення, у зв'язку з чим відсутні підстави для задоволення позовних вимог у частині стягнення сум доплати за виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду можна ознайомитися за покликанням: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/97966896>.

4.10. Постанова Верховного Суду від 30.06.2021 р. у справі № 431/5197/19 (провадження № 61-17132св20) про стягнення невикраченої заробітної плати, середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільненні та компенсації за несвоєчасну виплату заробітної плати.

Заробітною платою є винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку роботодавець (власник або уповноважений ним орган підприємства, установи, організації) виплачує працівникові за виконану ним роботу (усі виплати, на отримання яких працівник має право згідно з умовами трудового договору і відповідно до державних гарантій).

Відповідно до статті 116 КЗпП України, при звільненні працівника виплата всіх сум, що належать йому від підприємства, установи, організації, провадиться в день звільнення. Якщо працівник у день звільнення не працював, то зазначені суми мають бути виплачені не пізніше наступного дня після пред'явлення звільненим працівником вимоги про розрахунок. Про нараховані суми, належні працівникові при звільненні, власник або уповноважений ним орган повинен письмово повідомити працівника перед виплатою зазначених сум. У разі спору про розмір сум, належних працівникові при звільненні, власник або уповноважений ним орган в усякому випадку повинен у зазначений у цій статті термін виплатити не оспорювану ним суму.

Статтею 110 КЗпП України передбачено, що при кожній виплаті заробітної плати власник або уповноважений ним орган повинен повідомити працівника про такі дані, що належать до періоду, за який провадиться оплата праці: загальна сума заробітної плати з розшифровкою за видами виплат; розміри і підстави відрахувань та утримань із заробітної плати; сума заробітної плати, що належить до виплати.

Аналогічна норма міститься у статті 30 Закону України «Про оплату праці», яка доповнена зобов'язанням власника або уповноваженого ним органу забезпечити достовірний облік виконуваної працівником роботи й бухгалтерський облік витрат на оплату праці у встановленому порядку.

Отже, виходячи з положень КЗпП України, Закону України «Про оплату праці», заробітна плата працівникам виплачується за умови виконання ними своїх функціональних обов'язків на підставі укладеного трудового договору з дотриманням встановленої правилами внутрішнього трудового розпорядку тривалості щоденної (щотижневої) роботи за умови провадження підприємством господарської діяльності. Нарахування та виплата заробітної плати працівникам провадиться на підставі документів з первинного обліку праці та заробітної плати: штатний розклад, розцінки та норми праці, накази та розпорядження (на виплату премій, доплат, надбавок тощо), табель обліку використаного часу, розрахунково-платіжна відомість.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду можна ознайомитися за покликанням: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/98000321>.

4.11. Постанова Верховного Суду від 30.06.2021 р. у справі № 759/10613/20 (провадження № 61-5070св21) про стягнення матеріальної допомоги та середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільненні.

У частині другій статті 2 Закону України «Про оплату праці» передбачено, що додаткова заробітна плата – винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці. Вона включає доплати, надбавки, гарантійні й компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством; премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій.

У структуру заробітної плати входять інші заохочувальні та компенсаційні виплати, до яких належать: виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами й положеннями, компенсаційні та інші грошові і матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства або які провадяться понад встановлені зазначеними актами норми (частина третя статті 2 цього Закону).

Частиною першою статті 47 КЗпП України встановлено, що власник або уповноважений ним орган зобов'язаний у день звільнення видати працівникові належно оформлену трудову книжку і провести з ним розрахунок у строки, зазначені у статті 116 цього Кодексу.

IV. ПРАВОВІ ПОЗИЦІЇ ВЕРХОВНОГО СУДУ В ПИТАННЯХ СТЯГНЕННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ

Положеннями статті 116 КЗпП України визначено, що при звільненні працівника виплата всіх сум, що належать йому від підприємства, установи, організації, провадиться в день звільнення. Якщо працівник в день звільнення не працював, то зазначені суми мають бути виплачені не пізніше наступного дня після пред'явлення звільненим працівником вимоги про розрахунок.

Аналіз зазначених норм дає підстави для висновку про те, що всі суми (заробітна плата, вихідна допомога, компенсація за невикористану відпустку, оплата за час тимчасової непрацездатності тощо), належні до сплати працівникові, мають бути виплачені в день його звільнення.

Чинне законодавство прямо покладає на підприємство, установу, організацію обов'язок провести зі звільненим працівником повний розрахунок, виплатити всі суми, що йому належать як на підставі норм Закону України «Про оплату праці», так і відповідно до умов Колективного договору. У разі невиконання такого обов'язку з вини власника або уповноваженого ним органу наступає передбачена статтею 117 КЗпП України відповідальність.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду можна ознайомитися за покликанням: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/98088108>.

V. ПРАВОВІ ПОЗИЦІЇ ВЕРХОВНОГО СУДУ З ПИТАНЬ ОХОРОНИ ПРАЦІ

5.1. Постанова Верховного Суду від 16.06.2021 р. у справі № 537/2803/19 (провадження № 61-16606св20) щодо донорства крові працівниками.

Згідно з частиною першою статті 2 Закону України «Про донорство крові та її компоненти», чинного на час виникнення спірних правовідносин, донорство крові та її компонентів – добровільний акт волевиявлення людини, що полягає в даванні крові або її компонентів для подальшого безпосереднього використання їх для лікування, виготовлення відповідних лікарських препаратів або використання в наукових дослідженнях.

Ураховуючи важливість донорства, держава надає додаткові пільги донорам. Підставою для надання таких пільг є відповідні довідки, видані донору за місцем медичного обстеження чи давання крові та її компонентів.

Зазначаючи, що ОСОБА_1 02 квітня 2018 року надано додатковий оплачуваний день відпочинку, у зв'язку з чим у цей день він не виконував покладені на нього трудові обов'язки, тому травма, отримана ним, не пов'язана з виробництвом, суд апеляційної інстанції не звернув увагу, що в матеріалах справи відсутня довідка №257 від 18 січня 2018 року, яка дає підстави надати донору таку пільгу як додатковий день відпочинку, не перевіряв, чи повідомлявся відповідач про намір ОСОБА_1 здати кров та який день він визначив додатковим днем відпочинку, чи такий день саме 02 квітня 2018 року.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду можна ознайомитися за покликанням: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/97771595>.

5.2. Постанова Верховного Суду від 30.06.2021 р. у справі № 644/2426/16-ц (провадження № 61-4401св18) про скасування висновків атестаційних комісій, санітарно-гігієнічної характеристики умов праці та доповнення до характеристики.

Проведення атестації робочих місць регулюється Порядком проведення атестації робочих місць за умовами праці, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 1 серпня 1992 року № 442, та Порядком складання та вимоги до санітарно-гігієнічних характеристик умов праці, затвердженим наказом Міністерства охорони здоров'я України від 13 грудня 2004 року № 614.

Пунктом 6 Порядку проведення атестації робочих місць за умовами праці, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 1 серпня 1992 року № 442, передбачено, що атестація робочих місць передбачає: установлення факторів і причин виникнення несприятливих умов праці; санітарно-гігієнічне дослідження факторів виробничого середовища, важкості й напруженості

трудового процесу на робочому місці; комплексну оцінку факторів виробничого середовища й характеру праці на відповідальність їхніх характеристик стандартам безпеки праці, будівельним та санітарним нормам і правилам; установлення ступеня шкідливості й небезпечності праці та її характеру за гігієнічною класифікацією; обґрунтування віднесення робочого місця до категорії із шкідливими (особливо шкідливими), важкими (особливо важкими) умовами праці; визначення (підтвердження) права працівників на пільгове пенсійне забезпечення за роботу в несприятливих умовах; складання переліку робочих місць, виробництв, професій та посад із пільговим пенсійним забезпеченням працівників; аналіз реалізації технічних й організаційних заходів, спрямованих на оптимізацію рівня гігієни, характеру й безпеки праці.

Наказом Міністерства охорони здоров'я України «Про атестацію санітарних лабораторій підприємств і організацій з метою надання їм права проведення санітарно-гігієнічних досліджень факторів виробничого середовища і трудового процесу для атестації робочих місць за умовами праці» від 21 квітня 1999 року № 91 передбачені вимоги до санітарних лабораторій підприємств й організацій на право проведення санітарно-гігієнічних факторів виробничого середовища трудового процесу.

Пунктом 1.12 Порядку складання та вимоги до санітарно-гігієнічних характеристик умов праці, затвердженого наказом Міністерства охорони здоров'я України від 13 грудня 2004 року № 614, передбачено, що при виникненні підозри на профзахворювання після припинення контакту працівника з шкідливими виробничими факторами, а також у разі неможливості отримання даних про його умови праці (ліквідації підприємства, цеху, дільниці, робочого місця) інформаційна довідка складається на підставі даних трудової книжки, санітарно-гігієнічної характеристики умов праці на аналогічних робочих місцях, за результатами наукових досліджень за аналогічними професіями.

З огляду на те, що на час складання санітарно-гігієнічної характеристики умов праці ОСОБА_1 не працював на посаді, пов'язаній зі шкідливими умовами праці, і робоче місце вогнетривника на підприємстві було ліквідовано, відповідачем правильно складено інформаційну довідку про умови праці працівника при підозрі в нього професійного захворювання.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду можна ознайомитися за покликанням: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/98054735>.

5.3. Постанова Верховного Суду від 30.06.2021 р. у справі № 492/1296/15-ц (провадження № 61-14422св20) про встановлення факту каліцтва на виробництві та зобов'язання вчинити певні дії.

Відповідно до статей 13, 35 Закону № 1105-XIV, підставою для призначення і здійснення страхових виплат є акт

розслідування нещасного випадку або акт розслідування професійного захворювання (отруєння) за встановленими формами.

Статтями 13, 14 Закону № 1105-XIV визначено поняття страхового випадку та нещасного випадку.

Страховим випадком є нещасний випадок на виробництві або професійне захворювання, що спричинили застрахованому професійно зумовлену фізичну чи психічну травму за обставин, зазначених у статті 14 цього Закону, із настанням яких виникає право застрахованої особи на отримання матеріального забезпечення та/або соціальних послуг.

Нещасний випадок – це обмежена в часі подія або раптовий вплив на працівника небезпечного виробничого фактору чи середовища, що сталися в процесі виконання ним трудових обов'язків, унаслідок яких заподіяно шкоду здоров'ю або настала смерть.

Згідно з пунктом 14 Порядку розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 25 серпня 2004 року № 1112, визнаються пов'язаними з виробництвом нещасні

випадки, що сталися з працівниками під час виконання трудових обов'язків, у тому числі у відрядженні, а також ті, що сталися в період: перебування на робочому місці, на території підприємства або в іншому місці, пов'язаному з виконанням роботи, починаючи з моменту прибуття працівника на підприємство до його відбуття, який повинен фіксуватися відповідно до вимог правил внутрішнього трудового розпорядку підприємства, у тому числі протягом робочого та надурочного часу, або виконання завдань роботодавця в неробочий час, під час відпустки, у вихідні, святкові та неробочі дні; підготовки до роботи та приведення в порядок після закінчення роботи знярядь виробництва, засобів захисту, а також виконання заходів особистої гігієни, пересування по території підприємства перед початком роботи й після її закінчення.

Виходячи зі змісту згаданих нормативних актів, визначальне значення для кваліфікації нещасного випадку як страхового випадку має місце, де цей випадок стався.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду можна ознайомитися за покликанням: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/98083426>.

VI. ПРАВОВІ ПОЗИЦІЇ ВЕРХОВНОГО СУДУ З ПИТАНЬ СТРОКІВ ДЛЯ ЗВЕРНЕННЯ ДО СУДУ ТА ЩОДО ОКРЕМИХ ПИТАНЬ СУДОЧИНСТВА

6.1. Постанова Верховного Суду від 06.04.2021 р. у справі № 361/3231/19 (провадження № 61-13337св20) щодо строків для звернення до суду.

Закон не пов'язує перебіг строку для звернення до суду з відповідним позовом із моментом, коли особа впевнилася в порушенні її прав. У вказаній справі місячний строк розпочався з моменту, коли позивач ознайомилася з наказом про звільнення та отримала трудову книжку, тобто – з 06 липня 2010 року.

Ураховуючи викладене, суди попередніх інстанцій дійшли правильного висновку про відсутність підстав для задоволення позову щодо скасування наказу про звільнення та обґрунтовано відмовили в задоволенні позовних вимог, оскільки заявником був пропущений установлений частиною першою статті 233 КЗпП України місячний строк на звернення до суду із даним позовом.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду можна ознайомитися за покликанням: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/96106110>.

6.2. Постанова Верховного Суду від 29.06.2021 р. у справі № 588/1672/18 (провадження № 61-9199св20) щодо дотримання строків під час звільнення працівників.

Гарантії працівників при незаконному звільненні з роботи та порушенні порядку їхнього звільнення з роботи визначені законодавцем у статті 235 КЗпП України.

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

Відповідно до статті 234 КЗпП України, у разі пропуску з поважних причин строків, установлених статтею 233 цього Кодексу, районний, районний у місті, міський чи міськрайонний суд може поновити ці строки.

У статті 234 КЗпП України не передбачено перелік поважних причин для поновлення строку, оскільки їхня поважність має визначатися в кожному випадку залежно від конкретних обставин. Вочевидь, що як поважні причини пропуску строку, установленого в частині першій статті 233 КЗпП України, мають кваліфікуватися ті, які об'єктивно перешкоджали чи створювали труднощі для своєчасного звернення до суду та підтверджені належними доказами.

У постанові Верховного Суду України від 05 липня 2017 року у справі №758/9773/15-ц зазначено, що установлені статтею 233 КЗпП України строки звернення до суду застосовуються незалежно від заяви сторін. Ці строки не перериваються й не зупиняються. Відповідно до статті 234 КЗпП України, у разі пропуску з поважних причин строків, установлених статтею 233 цього Кодексу, районний, районний у місті, міський чи міськрайонний суд може поновити ці строки. Проте, якщо строк звернення до суду, установлений статтею 233 КЗпП України, пропущено без поважних причин, то суд відмовляє в задоволенні позовних вимог у зв'язку з пропуском зазначеного строку.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду можна ознайомитися за покликанням: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/98267229>.

6.3. Постанова Верховного Суду від 30.06.2021 р. у справі № 706/397/18 (провадження № 61-20674св19) щодо строків звернення до суду.

Забезпечення дотримання принципу правової визначеності потребує чіткого виконання сторонами та іншими учасниками справи вимог щодо строків звернення до суду, а від судів вимагається дотримуватися встановлених законом правил при прийнятті процесуальних рішень.

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

Строки звернення працівника до суду за вирішенням трудового спору є складовою механізмом реалізації права на судовий захист та однією із основних гарантій забезпечення прав і свобод учасників трудових правовідносин.

Установлені статтею 233 КЗпП України строки звернення до суду застосовуються незалежно від заяви сторін. У кожному випадку суд зобов'язаний перевірити й обговорити причини пропуску цих строків, а також навести в рішенні мотиви, чому він поновлює або вважає неможливим поновити порушений строк.

Згідно з вимогами статті 234 КЗпП України, у разі пропуску з поважних причин строків, установлених статтею 233 цього Кодексу, районний, районний у місті, міський чи міськрайонний суд може поновити ці строки.

У статті 234 КЗпП України не наведено переліку поважних причин для поновлення строку звернення з заявою про

вирішення спору, оскільки їхня поважність має визначатися в кожному випадку, залежно від конкретних обставин. Поважними причинами пропуску строку, установленого в частині першій статті 233 КЗпП України, мають кваліфікуватися ті, які об'єктивно перешкоджали чи створювали труднощі для своєчасного звернення до суду та підтвержені належними доказами.

Строк для звернення до суду за вирішенням трудового спору обчислюється з дня, коли працівник дізнався або повинен був дізнатися про порушення його права.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду можна ознайомитися за покликанням: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/98170458>.

6.4. Постанова Верховного Суду від 30.06.2021 р. у справі № 740/4523/18 (провадження № 61-5826св20) щодо оскарження наказу управління освіти про зміни істотних умов праці - розмірів оплати праці.

До відання виконавчих органів сільських, селищних, міських рад зараховують власні (самоврядні) повноваження з управління закладами освіти, охорони здоров'я, культури, фізкультури і спорту, оздоровчими закладами, які належать територіальним громадам або передані їм, молодіжними підлітковими закладами за місцем проживання, організація їхнього матеріально-технічного та фінансового забезпечення (підпункт 1 пункту «а» частини першої статті 32 Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні»).

Сільська, селищна, міська, районна у місті (у разі її створення) рада в межах затверджених нею структури і штатів може створювати відділи, управління та інші виконавчі органи для здійснення повноважень, що належать до відання виконавчих органів сільських, селищних, міських рад. Відділи, управління та інші виконавчі органи ради є підзвітними й підконтрольними раді, яка їх утворила, підпорядкованими її виконавчому комітету, сільському, селищному, міському голові, голові районної у місті ради (частини перша, друга статті 54 Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні»).

Надаючи правову оцінку природі оскаржуваного наказу Управління освіти від 22 червня 2018 року № 240 «Про зміни істотних умов праці – розмірів оплати праці», а також наказу Управління освіти від 05 вересня 2018 року № 191-п «Про встановлення надбавки», Верховний Суд врахував, що такі накази за своєю правовою природою є локальними нормативно-правовими актами, установлюють обов'язкові правила поведінки загального характеру для працівників освіти, які підпорядковані Управлінню освіти. Запроваджені в оскаржуваних наказах правила щодо встановлення надбавки за престижність праці стосуються широкого кола осіб, а не лише позивача у справі, яка переглядається, та мають діяти безстроково.

Видаючи такі накази, Управління освіти як самостійний суб'єкт владних повноважень і виконавчий орган (підрозділ) Ніжинської міської ради здійснювало реалізацію покладених

на нього законодавством та делегованих органом місцевого самоврядування владних управлінських функцій щодо прийняття рішення зі здійснення матеріально-фінансового забезпечення навчальних закладів, які знаходяться в межах відповідної території й належать до сфери управління міської ради, що свідчить про публічно-правовий, а не приватноправовий характер спірних правовідносин.

Подібних висновків щодо публічно-правого характеру правовідносин дійшла Велика Палата Верховного Суду у постанові від 21 серпня 2019 року у справі №0340/1429/18 (провадження № 11-277ап19).

У зв'язку з наведеним Верховний Суд дійшов висновку, що спірні правовідносини в частині оскарження наказів Управління освіти є публічно-правовими, а отже, розгляд справи має здійснюватися у порядку адміністративного судочинства.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду можна ознайомитися за покликанням: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/98170472>.

6.5. Постанова Верховного Суду від 30.06.2021 р. у справі № 361/7044/17 (провадження № 61-14492св20) щодо питання юрисдикції стосовно звільнення директора ТОВ.

У справі, що переглядається, спір між сторонами виник із приводу оскарження наказу про звільнення директора товариства з обмеженою відповідальністю, поновлення його на роботі та стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу.

Критеріями відмежування справ цивільної юрисдикції від інших є, по-перше, наявність у них спору про право, яке існує на час звернення до суду, а, по-друге, суб'єктний склад такого спору, у якому однією із сторін є, як правило, фізична особа.

Отже, у порядку цивільного судочинства за загальним правилом можна розглядати будь-які справи, у яких хоча б одна із сторін, зазвичай, є фізичною особою, якщо їхнє вирішення не зараховується до інших видів судочинства.

У касаційній скарзі позивач зазначає, що в суду не було підстав зараховувати указаний спір до корпоративних відносин, оскільки оскаржуваним наказом узагалі не розглядалося та не вирішувалося питання щодо відкликання директора. Вважає, що оскаржуваним наказом його звільнено на підставі пункту 5 частини першої статті 41 КЗпП України, а отже, указані відносини регулюються трудовим законодавством. Також позивач не погоджується з тим, що судом першої інстанції було закрито провадження на підставі пункту 1 частини першої статті 255 ЦПК України за всіма позовними вимогами. Указує, що судом встановлено допущення позивачем процесуальних порушень, що є підставою для усунення недоліків, однак недоліки не усунуто та не залучено всіх відповідачів.

Апеляційним судом належним чином надано оцінку доводам

позивача щодо незалучення державного реєстратора до участі в цій справі та щодо закриття провадження у справі в частині зобов'язання державного реєстратора вчинити дії, тому суд касаційної інстанції не вбачає підстав надавати відповідь на аналогічні аргументи касаційної скарги.

Висновок про необхідність розгляду зазначеної категорії справ у порядку господарського судочинства викладено в постановах Великої Палати Верховного Суду від 19 лютого 2020 року у справі № 361/17/15-ц (провадження № 14-423цс19), 30 січня 2019 року у справі № 145/1885/15-ц (провадження № 14-613цс18), від 10 квітня 2019 року у справі № 510/456/17 (провадження № 14-1цс19).

Аналогічного висновку дійшов Верховний Суд у складі колегії суддів Другої судової палати Касаційного цивільного суду в постанові від 25 березня 2020 року у справі № 127/24523/17 (провадження № 61-11129св19).

Колегія суддів вважає, що суди першої та апеляційної інстанцій правильно визначили предметну юрисдикцію спору, заклавши провадження у справі в порядку цивільного судочинства.

У касаційній скарзі позивач просить застосувати висновки, викладені в постанові Великої Палати Верховного Суду від 04 лютого 2020 року у справі № 915/540/16 (провадження № 12-100гс19) щодо застосування статті 99 ЦК України.

Слід зазначити, що Велика Палата Верховного Суду неодноразово розглядала питання щодо юрисдикційності спору про звільнення чи відсторонення від виконання обов'язків керівника або члена виконавчого органу юридичної особи приватного права та робила правові висновки про те, що такий спір за своєю правовою природою та правовими наслідками належить до корпоративних спорів і підлягає вирішенню господарськими судами.

Такі висновки були зроблені Великою Палатою Верховного Суду в постановах від 28 листопада 2018 року у справі № 562/304/17 (провадження № 14-471цс18), від 30 січня 2019 року у справі № 145/1885/15-ц (провадження № 14-613цс18), від 10 квітня 2019 року у справі № 510/456/17 (провадження № 14-1цс19), від 10 вересня 2019 року у справі № 921/36/18 (провадження № 12-293гс18), від 16 жовтня 2019 року у справі № 752/10984/14-ц (провадження № 14-351цс19), від 08 листопада 2019 року у справі № 667/1/16 (провадження № 14-562цс19), від 04 лютого 2020 року у справі № 915/540/16 (провадження № 12-100гс19), від 19 лютого 2020 року у справі № 361/17/15-ц (провадження № 14-423цс19), від 19 лютого 2020 року у справі № 145/166/18 (провадження № 14-524цс19), від 23 лютого 2021 року у справі № 753/17776/19 (провадження № 14-163цс20).

Отже, висновки викладені у постанові Великої Палати Верховного Суду від 04 лютого 2020 року у справі № 915/540/16 (провадження № 12-100гс19) не суперечать висновкам, викладеним в оскаржуваних судових рішеннях.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду можна ознайомитися за покликанням: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/98267243>.

6.6. Постанова Верховного Суду від 30.06.2021 р. у справі № 727/6974/20 (провадження № 61-5601св21) про зобов'язання призначити на посаду та укласти контракт.

У справі, яка переглядається, ОСОБА_1 звернулась до суду із позовом до суб'єкта владних повноважень (Чернівецька обласна рада) про зобов'язання призначити її на посаду генерального директора ОКНП «Чернівецький ОМДЦ» та укласти з нею контракт строком на п'ять років на посаду генерального директора ОКНП «Чернівецький ОМДЦ».

Тобто предметом спору в цій справі не є визнання протиправним рішення, дії чи бездіяльності конкурсної комісії з відбору керівника комунального закладу охорони здоров'я, оскільки саме за результатами висновку конкурсної комісії позивач визнана переможцем конкурсу.

Згідно зі змістом пункту 7 частини першої статті 4 КАС України, суб'єктом владних повноважень є орган державної влади (у тому числі без статусу юридичної особи), орган місцевого самоврядування, їхня посадова чи службова особа, інший суб'єкт при здійсненні ними публічно-владних управлінських функцій на підставі законодавства, у тому числі на виконання делегованих повноважень або наданні адміністративних послуг.

Чернівецька обласна рада, унаслідок бездіяльності якої виник спір, є суб'єктом владних повноважень.

Отже, спір підлягає розгляду за правилами адміністративного судочинства, оскільки в цьому випадку існує спір між фізичною особою, яка претендує на зайняття посади генерального директора ОКНП «Чернівецький ОМДЦ», та органом державної влади – Чернівецькою обласною радою, до компетенції якого належить прийняття рішення про таке призначення.

У вказаному спорі не можна вважати, що між сторонами виникли трудові правовідносини, оскільки, відповідно до статті 21 КЗпП України, 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, 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.

Отже, трудовий договір (контракт) між сторонами укладено не було, адміністративно-правового акта щодо призначення ОСОБА_1 на посаду генерального директора ОКНП «Чернівецький ОМДЦ» як переможця конкурсу в якості підстави виникнення трудових правовідносин Чернівецькою обласною радою не виносилося.

VI. ПРАВОВІ ПОЗИЦІЇ ВЕРХОВНОГО СУДУ З ПИТАНЬ СТРОКІВ ДЛЯ ЗВЕРНЕННЯ ДО СУДУ ТА ЩОДО ОКРЕМИХ ПИТАНЬ СУДОЧИНСТВА

Виходячи з положень вищезазначених норм права, суд апеляційної інстанції, розглянувши справу в порядку цивільного судочинства, діяв не як суд, установлений законом.

Велика Палата Верховного Суду у постанові від 27 жовтня 2020 року у справі №635/551/17 (провадження № 14-79цс20) виклала правовий висновок, що спори стосовно зайняття посади керівника державного

підприємства до видання адміністративно-правового акту щодо призначення на посаду в разі, якщо призначення на таку посаду за законодавством здійснюється міністерством, іншим органом виконавчої влади (тобто суб'єктом владних повноважень), не є такими, що підлягають розгляду в порядку цивільного судочинства.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду можна ознайомитися за покликанням <https://reyestr.court.gov.ua/Review/98267449>.

VII. ПРАВОВІ ПОЗИЦІЇ ВЕРХОВНОГО СУДУ З ІНШИХ ПИТАНЬ ТРУДОВОГО ПРАВА

7.1. Постанова Верховного Суду від 06.04.2021 р. у справі № 462/3515/19 (провадження № 61-9225св20) щодо відшкодування моральної шкоди.

Ураховуючи те, що КЗпП України не містить будь-яких обмежень чи виключень для компенсації моральної шкоди в разі порушення трудових прав працівників, а стаття 237-1 цього Кодексу передбачає право працівника на відшкодування моральної шкоди, розмір якої суд визначає залежно від характеру та обсягу страждань, їхньої тривалості, тяжкості вимушених змін у її житті та з урахуванням інших обставин.

Отже, компенсація завданої моральної шкоди не поглинається самим фактом відновлення становища, яке існувало до порушення трудових прав відносин, шляхом поновлення на роботі, а має самостійне юридичне значення.

Тобто за наявності порушення прав працівника у сфері трудових відносин (незаконного звільнення або переведення, невиплати належних йому грошових сум тощо) відшкодування моральної шкоди на підставі статті 237-1 КЗпП України здійснюється в обраний працівником спосіб, зокрема у вигляді одноразової грошової виплати.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду можна ознайомитися за покликанням: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/96179421>.

7.2. Постанова Верховного Суду від 08.04.2021 р. у справі № 487/2492/16-ц (провадження № 61-29св21) щодо рішення КТС.

Відповідно до статті 221 Кодексу законів про працю України, трудові спори розглядаються комісіями із трудових спорів та районними, районними у місті, міськими чи міськрайонними судами.

Згідно зі статтею 225 КЗпП України, працівник може звернутися до комісії із трудових спорів у тримісячний строк із дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права, а у справах про виплату належної йому заробітної плати – без обмеження будь-яким строком.

Відповідно до статті 228 КЗпП України, у разі незгоди з рішенням комісії із трудових спорів працівник чи власник або уповноважений ним орган можуть оскаржити її рішення до суду в десятиденний строк із дня вручення їм виписки з протоколу засідання комісії чи його копії.

Незалежно від того, працівником, власником або уповноваженим ним органом порушена справа, після вирішення спору в КТС суд розглядає її в порядку позовного провадження як трудовий спір, що вирішувався в КТС, тобто як вимогу працівника до підприємства, установи, організації (пункт 5 постанови № 9 Пленуму Верховного

Суду України від 06 листопада 1992 року «Про практику розгляду судами трудових спорів»).

Аналізуючи зміст наведених норм трудового законодавства, можемо дійти висновку, що предметом судового розгляду є не законність/незаконність рішення КТС, постановленого цим органом за заявою працівника, а законність/незаконність вимог працівника, із якими він попередньо звернувся до комісії.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду можна ознайомитися за покликанням: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/96146225>.

7.3. Постанова Верховного Суду від 19.05.2021 р. у справі №591/6937/19 (провадження № 61-8818св20) щодо розгляду колективного трудового спору.

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

Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» окремо встановлено особливу процедуру розгляду розбіжностей, що виникли між сторонами соціально-трудова (колективних) відносин. Указаним законодавчим актом передбачається примирно-третейська процедура та система організаційних структур із належною компетенцією щодо узгодження інтересів конфліктуючих сторін.

Так, статтею 7 вказаного Закону передбачено, що розгляд колективного трудового спору (конфлікту) з питань укладення чи зміни колективного договору, угоди здійснюється примирною комісією, а в разі неприйняття рішення у строки, установлені статтею 9 цього Закону, – трудовим арбітражем.

Згідно зі статтею 13 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», жодна із сторін колективного трудового спору (конфлікту) не може ухилитися від участі в примирній процедурі й зобов'язані використати для врегулювання колективного трудового спору (конфлікту) всі незаборонені законодавством можливості.

Якщо примирні органи не змогли врегулювати розбіжності між сторонами, то причини розбіжностей з обґрунтуванням позицій сторін у письмовій формі доводяться до відома кожної із сторін колективного трудового спору (конфлікту).

Судовий порядок розгляду колективних трудових спорів (конфліктів) процесуальним законодавством та Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» передбачено у таких випадках: розгляд заяви власника або уповноваженого ним органу про

Визнання страйку незаконним (стаття 23 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів»); 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); 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»); невиконання роботодавцем обов'язку щодо створення умов діяльності профспілок, регламентованих колективним договором (частини друга, четверта статті 42 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»).

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду можна ознайомитися за покликанням: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/97134653>.

7.4. Постанова Верховного Суду від 25.05.2021 р. у справі № 910/11027/18 (провадження № 12-185Гс19) про солідарне стягнення на користь Фонду як ліквідатора ПАТ «АБ «Укоопспілка» 76 929 136,71 грн. шкоди.

Статтею 89 Господарського кодексу України передбачено, що посадові особи відповідають за збитки, завдані ними господарському товариству. Відшкодування збитків, завданих посадовою особою господарському товариству її діями (бездіяльністю), здійснюється в разі, якщо такі збитки були завдані:

- діями, учиненими посадовою особою з перевищенням або зловживанням службовими повноваженнями;
- діями посадової особи, учиненими з порушенням порядку їхнього попереднього погодження або іншої процедури прийняття рішень щодо вчинення подібних дій, установленої установчими документами товариства;
- діями посадової особи, учиненими з дотриманням порядку їхнього попереднього погодження або іншої процедури прийняття рішень щодо вчинення відповідних дій, установленої товариством, але для отримання такого погодження та/або дотримання процедури прийняття рішень посадова особа товариства подала недостовірну інформацію;
- бездіяльністю посадової особи у випадку, коли вона була зобов'язана вчинити певні дії відповідно до покладених на неї обов'язків;
- іншими винними діями посадової особи.

У постанові від 4 грудня 2018 року у справі № 910/21493/17 Верховний Суд у складі колегії суддів Касаційного господарського суду вказав таке: «Згідно з

вимогами статті 92 ЦК України особи, які виступають від імені юридичної особи, зобов'язані діяти не лише в межах своїх повноважень, а й добросовісно й розумно. З огляду на положення наведеної правової норми та довірчий характер відносин між господарським товариством та його посадовою особою (зокрема, директором чи генеральним директором) протиправна поведінка посадової особи може виражатись не лише в невиконанні нею обов'язків, прямо встановлених установчими документами товариства, чи перевищенні повноважень при вчиненні певних дій від імені товариства, а й у неналежному та недобросовісному виконанні таких дій без дотримання меж нормального господарського ризику, з особистою зацікавленістю чи при зловживанні своїм розсудом, прийнятті очевидно необачних чи марнотратних рішень. Аналогічні висновки були зроблені і в постанові Великої Палати Верховного Суду від 22 жовтня 2019 року у справі № 911/2129/17.

Наведене відповідає міжнародним Принципам корпоративного управління Організації економічного співробітництва та розвитку, які закріплюють такі основні фідуціарні обов'язки директорів підприємства, як обов'язок дбайливого ставлення (діяти добросовісно на користь розвитку підприємства, приділяючи достатньо часу, зусиль і професійних навичок управлінню ним) та обов'язок лояльності (уникати конфлікту інтересів і діяти під час ухвалення рішень щодо діяльності підприємства лише в інтересах останнього).

Головною метою фідуціарних обов'язків є необхідність забезпечення економічного розвитку підприємства, а, відповідно, недотримання таких базових обов'язків може призвести до збитків підприємству й зобов'язання їх відшкодувати.

Отже, при застосуванні статті 92 ЦК України слід оцінювати не лише формальну сторону питання – дотримання посадовою особою всіх положень законодавства, статуту, рішень загальних зборів учасників/акціонерів тощо. Адже навіть, коли посадова особа формально виконала всі вимоги законодавства та установчих документів товариства, то її дії (бездіяльність) можуть не бути добросовісними, розумними та вчиненими в інтересах товариства.

Вирішуючи питання відповідальності посадової особи перед юридичною особою, суд виходить із презумпції, що така посадова особа діяла в найкращих інтересах товариства; її рішення були незалежними та обґрунтованими; її фідуціарні обов'язки були виконані належним чином.

Водночас спростування позивачем відповідної презумпції за одним із критеріїв свідчить про неналежне виконання своїх фідуціарних обов'язків. У цьому разі вже відповідач зобов'язаний довести, що він діяв в інтересах товариства.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду можна ознайомитися за покликанням: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/98235845>.

7.5. Постанова Верховного Суду від 08.06.2021 р. у справі № 487/8206/18 (провадження № 14-164цс20) щодо соціальних відпусток.

Соціальна відпустка – це вид відпусток соціального характеру, що надається працівникам із сімейними обов'язками з метою належного їхнього виконання, а також відпочинку, відновлення фізичних, морально-психологічних та інтелектуальних затрат на виконання трудового договору відповідно та в порядку, передбаченому законом.

У цьому разі слово «соціальна» акцентує державний інтерес, державні гарантії та державне фінансування певної стадії трудових відносин – відпустки у зв'язку з виконанням батьківських обов'язків чи сімейних функцій та іншими випадками тимчасової непрацездатності.

Призначення соціальних відпусток спрямоване на:

- 1) підвищення ефективності права на працю;
- 2) ефективне та гнучке функціонування трудових відносин;
- 3) відновлення працівником зусиль, спрямованих на виконання трудової функції та інших трудових обов'язків;
- 4) здійснення працівниками функції батьківства та інших тісно пов'язаних із ним функцій.

Захист материнства в Україні, зокрема, визначений у статті 24 Конституції України як створення умов, які дають жінкам можливість поєднувати працю із материнством, правова, моральна та матеріальна підтримка материнства та дитинства, уключаючи надання різноманітних видів відпусток та інших спеціальних пільг матерям. Конвенція ООН про права дитини 1998 року (ратифікована Постановою Верховної Ради Української РСР від 27 лютого 1991 року № 789-XII), зокрема, проголошує, що кожна дитина має право на життя, батьків і право на особливу турботу й допомогу. Це положення безпосередньо корелює із закріпленням у законодавстві цілої низки спеціальних відпусток, які надаються матерям (батькам) для виховання дитини.

Відповідно до частини шостої статті 179 КЗпП України, у разі, якщо дитина потребує домашнього догляду, жінці в обов'язковому порядку надається відпустка без збереження заробітної плати тривалістю, визначеною в медичному висновку, але не більш як до досягнення дитиною шестирічного віку.

Відповідна гарантія передбачена і статтями 2, 25 Закону України «Про відпустки».

Право визначених законом осіб на відпустку в разі, якщо дитина потребує домашнього догляду, можна зарахувати до фундаментальних прав, яке охоплює гарантійні компоненти конституційного, міжнародного та законодавчого рівнів, а отже, потребує особливої уваги та захисту.

Саме причинно-наслідковий зв'язок стану здоров'я дитини є підставою для отримання такого виду відпустки, де волевиявлення батьків як працівників є скоріше вимушеним кроком, аніж безстороннім волевиявленням. Можливість

перебування в такій відпустці передбачена для створення сприятливого для батьків та дитини середовища, коли дитина цього найбільше потребує для її здоров'я та розвитку, що відповідає її найкращим інтересам.

Згідно із частиною сьомою статті 179 КЗпП України, відпустки для догляду за дитиною, передбачені частинами третьою, четвертою та шостою цієї статті, можуть бути використані повністю або частинами також батьком дитини, бабою, дідом чи іншими родичами, які фактично доглядають за дитиною, що також кореспондується із положеннями Закону України «Про відпустки».

Відповідно до частини першої статті 181 КЗпП України, відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку та відпустка без збереження заробітної плати (частини третя та шоста статті 179 цього Кодексу) надаються за заявою жінки або осіб, зазначених у частині сьомій статті 179 цього Кодексу, повністю або частково в межах установленого періоду та оформляються наказом (розпорядженням) власника або уповноваженого ним органу. Велика Палата Верховного Суду звертає увагу на те, що частиною першою статті 181 КЗпП України визначено саме порядок надання указаних відпусток, а не права та обов'язки учасників трудових відносин у зазначеному процесі.

Для реалізації права на відпустку без збереження заробітної плати, гарантованого статтями 2, 25 Закону України «Про відпустки» та частиною шостою статті 179 КЗпП України, працівнику необхідно підтвердити факт хвороби дитини медичним висновком, оформити своє волевиявлення у відповідній письмовій заяві та повідомити про свій намір роботодавця.

У випадку дотримання наведеного порядку працівник вважається таким, що реалізував гарантоване державою право на отримання відпустки без збереження заробітної плати. Кадрове оформлення (видача відповідного наказу роботодавця) поданої заяви про відпустку не є юридичним фактом, із яким пов'язується виникнення в працівника права на відпустку згідно зі статтею 25 Закону України «Про відпустки» та частиною шостою статті 179 КЗпП України.

Відпустка без збереження заробітної плати для догляду за дитиною (не більш як до досягнення дитиною шестирічного віку) стосується працівників, які на момент написання заяви про надання такої відпустки безпосередньо не виконують трудової функції та вже перебувають удома, тобто роботодавця при плануванні своєї господарської діяльності не враховує інтелектуальний капітал та фізичну працю працівників, що перебувають у таких відпустках.

У справі, яка розглядається, важливим є те, що право на отримання відпустки без збереження заробітної плати для догляду за дитиною прямо пов'язане з потребою дитини в домашньому догляді, тобто при наданні вказаного виду відпусток інтереси виробництва не можуть превалювати над інтересами дитини працівника, яка потребує домашнього догляду. Сторони трудового договору умов надання цієї відпустки не узгоджують, як й остаточного рішення, чи надавати таку відпустку, керівник не приймає.

Уже сам факт перебування дитини з потребою домашнього догляду під доглядом працівника унеможлиблює фізичний вихід останнього на роботу, відповідно, очікування на робочому місці наказу роботодавця про надання відпустки призведе до порушення прав хворої дитини та того з батьків, хто здійснює догляд і потребує відпустки для цієї мети.

З урахуванням викладеного право на отримання відпустки без збереження заробітної плати для догляду за дитиною вважається реалізованим із моменту надання відповідної заяви роботодавцеві з підтвердженням хвороби дитини медичним висновком.

Інший підхід призведе до обмеження прав осіб, які здійснюють догляд за дітьми до досягнення ними трьох років або дітей, які потребують домашнього догляду згідно з відповідним медичним висновком, і негативно вплине на соціальне забезпечення таких осіб та дітей, що є неприпустимим у демократичному суспільстві, де людина є найвищою соціальною цінністю (статті 1 та 3 Конституції України).

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду можна ознайомитися за покликанням: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/98146718>.

7.6. Постанова Верховного Суду від 30.06.2021 р. у справі № 466/674/18 (провадження № 61-15681св20) щодо трудового договору громадянина України з іноземним елементом.

До трудових відносин застосовується право держави, у якій виконується робота, якщо інше не передбачено законом або міжнародним договором України (стаття 52 Закону України «Про міжнародне приватне право»).

Відповідно до статті 53 Закону України «Про міжнародне приватне право» трудові відносини громадян України, які працюють за кордоном, регулюються правом України в разі, якщо:

- 1) громадяни України працюють у закордонних дипломатичних установах України;
- 2) громадяни України уклали з роботодавцями – фізичними або юридичними особами України – трудові договори про виконання роботи за кордоном, у тому числі в їхніх відокремлених підрозділах, якщо це не суперечить законодавству держави, на території якої виконується робота;
- 3) це передбачено законом або міжнародним договором України.

Частинами першою та другою статті 79 Закону України «Про міжнародне приватне право» визначено, що пред'явлення позову до іноземної держави, залучення іноземної держави до участі у справі як відповідача або третьої особи, накладення арешту на майно, яке належить іноземній державі та знаходиться на території України,

застосування щодо такого майна інших засобів забезпечення позову і звернення стягнення на таке майно можуть бути допущені лише за згодою компетентних органів відповідної держави, якщо інше не передбачено міжнародним договором України або законом України. Акредитовані в Україні дипломатичні представники іноземних держав та інші особи, зазначені у відповідних законах України і міжнародних договорах України, підлягають юрисдикції судів України лише в межах, що визначаються принципами та нормами міжнародного права або міжнародними договорами України.

Основними договірними актами в цій сфері є Віденська конвенція 1963 року, Віденська конвенція 1961 року, Конвенція про спеціальні місії від 08 грудня 1969 року, Віденська конвенція про представництво держав у їх відносинах з міжнародними організаціями універсального характеру від 14 березня 1975 року.

Дієвими є механізми обміну правовою інформацією, що передбачені двосторонніми договорами про правову допомогу, укладеними між Україною та іншими країнами.

Судовий імунітет поширюється також на акредитовані в Україні дипломатичні представництва та консульські установи іноземних держав, їхніх службових осіб. Дипломатичний і консульський імунітети регулюються національним законодавством і міжнародними конвенціями: Віденською конвенцією про дипломатичні зносини 1961 року, Віденською конвенцією про консульські зносини і факультативними протоколами 1963 року. На відміну від іноземних держав вони підлягають юрисдикції судів України лише в межах, визначених принципами та нормами міжнародного права або міжнародними договорами відповідної держави. У Віденській конвенції 1961 року дипломатичні імунітети і привілеї поділяються на імунітети й привілеї дипломатичного представництва та особисті імунітети і привілеї членів дипломатичного персоналу та їхніх сімей. Належність осіб до дипломатичних представництв та консульських установ іноземних держав в Україні, які користуються імунітетом від цивільної юрисдикції судів нашої держави, посвідчується документом, що видається Міністерством закордонних справ України.

Питання про те, який орган іноземної держави компетентний надати таку згоду, вирішується законодавством відповідної іноземної держави. В Україні питання надання такої згоди урегульовано Указом Президента України від 25 червня 2002 року № 581, яким затверджено Порядок здійснення захисту прав та інтересів під час урегулювання спорів, розгляду в закордонних юрисдикційних органах справ за участю іноземного суб'єкта та України.

Прийнявши позовну заяву, суддя на стадії підготовки справи до судового розгляду має з'ясувати, чи є згода дипломатичного представництва як компетентного органу держави на розгляд спору в судах України. Вирішуючи питання про відкриття провадження у справі, необхідно першочергово підготувати відповідний запит та отримати офіційну інформацію щодо того, чи існує згода компетентних органів відповідної держави на розгляд

справи в судах України, оскільки це впливає на зміст подальших процесуальних дій. У разі, якщо такої згоди не отримано, то посольство не може набувати процесуального статусу відповідача в цивільному процесі. Надсилання судових викликів до посольств іноземних держав в Україні має здійснюватися винятково через Міністерство закордонних справ України (МЗС).

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду можна ознайомитися за покликанням: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/98105341>.

7.7. Постанова Верховного Суду від 30.06.2021 р. у справі № 591/3154/19 (провадження № 61-2509св21) щодо грошової компенсації за невикористану соціальну відпустку.

Частина 1 статті 83 КЗпП України передбачає, що в разі звільнення працівника йому виплачується грошова компенсація за всі невикористані ним дні щорічної відпустки, а також додаткової відпустки працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину з інвалідністю з дитинства підгрупи А I групи.

Аналогічне положення міститься і в частині першій статті 24 Закону України «Про відпустки».

Пунктом 22 статті 20 та пунктом 1 статті 21 Закону України «Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи», надано право особам, віднесеним до категорії 1-2 потерпілих внаслідок Чорнобильської катастрофи, на використання чергової відпустки в зручний для них час, а також на отримання додаткової відпустки із збереженням заробітної плати строком 14 робочих днів на рік.

Відповідно до листа Міністерства праці та соціальної політики України у 14 червня 2006 року № 206/13/116-06, така відпустка є гарантованою державою пільгою. Вона не належить до виду щорічних, визначених пунктом 1 статті 4 Закону України «Про відпустки», на неї не поширюються норми цього Закону, передбачені для щорічних відпусток. Така відпустка має бути використана протягом календарного року, якщо працівник не реалізував своє право на неї в поточному році, перенесення її на наступний рік не допускається.

Правильним є висновок судів попередніх інстанцій про те, що додаткова відпустка як учаснику ліквідації наслідків аварії на Чорнобильській АЕС не належить до основної щорічної відпустки. А Закон України «Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи», не містить норми, згідно з якою можлива грошова компенсація такої невикористаної соціальної відпустки.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за покликанням: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/98170476>.