



НАЦІОНАЛЬНА АСОЦІАЦІЯ  
АДВОКАТІВ УКРАЇНИ

# ДАЙДЖЕСТ

правових позицій Верховного Суду

**ЩОДО ТРУДОВИХ СПОРІВ**

за I півріччя 2020 року

# ДАЙДЖЕСТ

правових позицій Верховного Суду  
щодо трудових спорів

## ЗМІСТ:

<b>I. ПРАВОВІ ПОЗИЦІЇ ВЕРХОВНОГО СУДУ В ПИТАННЯХ УСТАНОВЛЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН.....</b>	<b>4</b>
1. Постанова Верховного Суду від 13.04.2020 р. у справі № 344/2293/19 (провадження № 61-1121св20).....	4
<b>II. ПРАВОВІ ПОЗИЦІЇ ВЕРХОВНОГО СУДУ В ПИТАННЯХ ДИСЦИПЛІНАРНИХ ПРОВАДЖЕНЬ.....</b>	<b>5</b>
1. Постанова Верховного Суду від 20.05.2020 р. у справі № 754/4355/17 (провадження № 61-47954св18).....	5
2. Постанова Верховного Суду від 20.05.2020 р. у справі № 754/4355/17 (провадження № 61-47954св18).....	5
<b>III. ПРАВОВІ ПОЗИЦІЇ ВЕРХОВНОГО СУДУ В ПИТАННЯХ ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВИХ ДОГОВОРІВ.....</b>	<b>6</b>
1. Постанова Верховного Суду від 21.05.2020 р. у справі № 707/1925/17 (провадження № 61-26380св18).....	6
2. Постанова Верховного Суду від 21.05.2020 р. у справі № 489/3814/18 (провадження № 61-10298св19).....	6
3. Постанова Верховного Суду від 20.05.2020 р. у справі № 279/3334/17-ц (провадження № 61-38688св18).....	6
4. Постанова Верховного Суду від 30.04.2020 р. у справі № 758/964/18 (провадження № 61-11906св19).....	7
5. Постанова Верховного Суду від 20.05.2020 р. у справі № 519/697/16-ц (провадження № 61-2494св19).....	7
6. Постанова Верховного Суду від 21.05.2020 р. у справі № 316/969/16-ц (провадження № 61-38003св18).....	7
7. Постанова Верховного Суду від 21.05.2020 р. у справі № 263/15680/17 (провадження № 61-6979св19).....	8
8. Постанова Верховного Суду від 20.05.2020 р. у справі № 757/48138/17-ц (провадження № 61-1771св19).....	8

9. Постанова Верховного Суду від 13.05.2020 р. у справі № 182/1268/18-ц (провадження № 61-7932св19).....	8
10. Постанова Верховного Суду від 18.05.2020 р. у справі № 661/4665/18 (провадження № 61-14790св19).....	8
11. Постанова Верховного Суду від 13.05.2020 р. у справі № 569/858/18 (провадження № 61-40525св18).....	9
12. Постанова Верховного Суду від 24.03.2020 р. у справі № 643/2336/19 (провадження № 61-21341св19).....	9
13. Постанова Верховного Суду від 27.01.2020 р. у справі № 654/941/17 (провадження № 61-576сво18).....	10
14. Постанова Верховного Суду від 15.04.2020 р. у справі № 321/1753/16-к (провадження № 51-3755км19).....	10

#### **IV. ПРАВОВІ ПОЗИЦІЇ ВЕРХОВНОГО СУДУ В ПИТАННЯХ СТЯГНЕННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ..... 11**

1. Постанова Верховного Суду від 31.01.2020 р. у справі № 361/5873/16-ц (провадження № 61-34492св18).....	11
2. Постанова Верховного Суду від 17.03.2020 р. у справі № 569/6583/16-ц (провадження № 61-25562св18).....	11
3. Постанова Верховного Суду від 18.05.2020 р. у справі № 235/1155/17 (провадження № 61-7539св18).....	11
4. Постанова Верховного Суду від 21.05.2020 р. у справі № 225/3692/18 (провадження № 61-1582св19).....	12
5. Постанова Верховного Суду від 21.05.2020 р. по справі № 408/5046/17-ц (провадження № 61-36832св18).....	12
6. Постанова Верховного Суду від 22.05.2020 р. у справі № 243/10450/2017 (провадження № 61-46422св18).....	13
7. Постанова Верховного Суду від 20.05.2020 р. у справі № 750/5365/18 (провадження № 61-46989св18).....	13
8. Постанова Верховного Суду від 13.04.2020 р. у справі № 212/1325/17ц (провадження № 61-3620св18).....	13
9. Постанова Верховного Суду від 28.04.2020 р. у справі № 492/7/17 (провадження № 61-46625св18).....	13

#### **V. ПРАВОВІ ПОЗИЦІЇ ВЕРХОВНОГО СУДУ З ІНШИХ ПИТАНЬ ТРУДОВОГО ПРАВА..... 14**

1. Постанова Верховного Суду від 30.04.2020 р. у справі № 212/4216/17 (провадження № 61-41014св18).....	14
2. Постанова Верховного Суду від 12.03.2020 р. у справі №400/1821/19 (провадження №К/9901/2287/20).....	14

# І. ПРАВОВІ ПОЗИЦІЇ ВЕРХОВНОГО СУДУ В ПИТАННЯХ УСТАНОВЛЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН

## 1. Постанова Верховного Суду від 13.04.2020 р. по справі № 344/2293/19 (провадження № 61-1121св20)

Верховний Суд зробив висновок, що підставою виплати заробітної плати є наявність трудових відносин між сторонами, які, у свою чергу, виникають шляхом укладення між сторонами трудового договору.

Суд може визнати трудовий договір укладеним за відсутності наказу чи розпорядження, лише за умови дотримання інших умов, необхідних для його укладення, зокрема виконання працівником обов'язку щодо надання паспорта або іншого документа, що посвідчує особу, трудової книжки, а у випадках, передбачених законодавством, - також документу про освіту (спеціальність, кваліфікацію), про стан здоров'я та інших документів, за наявності письмових чи інших доказів дотримання цих умов, окрім показань свідків.

Такого ж висновку дійшов Верховний Суд у постанові від 07 серпня 2019 року у справі № 522/4807/15-ц (провадження №61-13454св18).

Фактичний допуск до роботи здійснюється шляхом укладання трудового договору незалежно від того, чи було прийняття на роботу належним чином оформлене, якщо робота провадилася за розпорядженням чи з відома власника або вповноваженого ним органу.

Встановлення факту наявності трудових відносин між робітником і роботодавцем можливе при встановленні виконання робітником трудових функцій, підпорядкування робітника правилам внутрішнього трудового розпорядку, забезпечення робітнику умов праці та виплати винагороди за виконану роботу.



Детально з текстом постанови можна ознайомитися [за посиланням](#).

## II. ПРАВОВІ ПОЗИЦІЇ ВЕРХОВНОГО СУДУ У ПИТАННЯХ ДИСЦИПЛІНАРНИХ ПРОВАДЖЕНЬ

### 1. Постанова Верховного Суду від 20.05.2020 р. у справі № 754/4355/17 (провадження № 61-47954св18)

Для правомірного накладення дисциплінарного стягнення роботодавцем 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 скоєним без поважних причин умисно або з необережності.

Для притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності не має значення, чи призвело вчинене ним дисциплінарне правопорушення до настання реальних негативних наслідків – для накладення дисциплінарного стягнення цілком достатньо фіксації самого факту вчинення працівником порушення трудової дисципліни, а наявність чи відсутність шкідливих наслідків може бути врахована тільки при визначенні тяжкості правопорушення та виборі виду дисциплінарного стягнення.

Зазначене узгоджується з правовим висновком Верховного Суду, викладеним у постановвах від 24 липня 2019 року у справі № 359/4316/17 (провадження № 61-25878св18) та від 30 березня 2020 року у справі № 489/7807/18 (провадження № 61-15378св19).



Детально з текстом постанови можна ознайомитися [за посиланням](#).

### 2. Постанова Верховного Суду від 18.05.2020 р. у справі № 761/14798/17 (провадження № 61-6928св19)

Верховний Суд зробив висновок, що роботодавець не може звинувачувати працівника та притягати його до дисциплінарної відповідальності у випадку невиконання обов'язків, які не обумовлені трудовим договором і про які працівник не був проінформований належним чином.

Також Верховний Суд підтвердив свої правові позиції, які були в постанові від 12 березня 2018 року у справі № 761/6874/17 (провадження № 61-1452св18), де зазначено, що працівники зобов'язані працювати чесно і сумлінно, своєчасно й точно виконувати розпорядження власника або уповноваженого ним органу, додержуватися трудової дисципліни, під якою розуміють систему правових норм, що регулюють унутрішній трудовий розпорядок, установлюють трудові обов'язки працівників та роботодавця, визначають заохочення за успіхи в

роботі й відповідальність за невиконання цих обов'язків.

Установивши, що факт невиконання трудових обов'язків (із яким відповідач пов'язував звільнення позивача з роботи) мав місце під час його тимчасової непрацездатності, суд не врахував, що ця обставина (тимчасова непрацездатність працівника) унеможлиблювала виконання ним роботи за трудовим договором із поважних причин і на законних підставах звільняла його від виконання трудових обов'язків, обумовлених контрактом, та відповідальності за їхнє невиконання.



Детально з текстом постанови можна ознайомитися [за посиланням](#).

### III. ПРАВОВІ ПОЗИЦІЇ ВЕРХОВНОГО СУДУ У ПИТАННЯХ ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВИХ ДОГОВОРІВ

#### СИСТЕМАТИЧНЕ НЕВИКОНАННЯ ПРАЦІВНИКОВ ТРУДОВИХ ОБОВ'ЯЗКІВ

##### 1. Постанова Верховного Суду від 21.05.2020 р. у справі № 707/1925/17 (провадження № 61-26380св18)

Верховний Суд зробив висновок щодо розірвання трудового договору у разі систематичного невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, якщо раніше до нього застосовувались заходи дисциплінарного стягнення.

Звільнення працівника на підставі пункту 3 частини першої статті 40 КЗпП України є видом дисциплінарного стягнення, а тому при звільненні за цією підставою роботодавець зобов'язаний дотримуватись порядку притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності, а також положень статті 43 КЗпП України (отримання роботодавцем попередньої згоди виборного органу первинної профспілкової організації), якщо працівник є членом профспілкової організації.

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

- ▶ конкретний факт порушення (дія чи бездіяльність);
- ▶ порушення стосується лише тих обов'язків, які є складниками трудової функції працівника чи випливають із правил внутрішнього трудового розпорядку;
- ▶ невиконання чи неналежне виконання працівником трудових обов'язків має бути скоєним без поважних причин умисно або з необережності;
- ▶ невиконання або неналежне виконання трудових обов'язків повинно бути систематичним, тобто не першим, і, якщо до працівника протягом року вже було застосовано дисциплінарне стягнення (із моменту виявлення порушення до накладення дисциплінарного стягнення минуло не більше місяця).

У справах, де оскаржується незаконне притягнення до дисциплінарної відповідальності та звільнення, саме роботодавець повинен довести, що застосування таких заходів стягнення відбулося без порушення законодавства про працю. Детально з текстом постанови можна ознайомитися [за посиланням](#).



#### ПРИПИНЕННЯ СТРОКОВОГО ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

##### 2. Постанова Верховного Суду від 21.05.2020 р. у справі № 489/3814/18 (провадження № 61-10298св19)

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



Зазначена правова позиція викладена у постанові Верховного Суду від 31 жовтня 2018 року у справі № 761/27037/17-ц (провадження № 61-44171св18).

Детально з текстом постанови можна ознайомитися [за посиланням](#).

#### ЗМІНА СТРОКІВ ПОПЕРЕДЖЕННЯ

##### 3. Постанова Верховного Суду від 20.05.2020 р. у справі № 279/3334/17-ц (провадження № 61-38688св18)

Верховний Суд зазначає, що сторони трудових правовідносин не можуть в односторонньому порядку змінювати терміни попередження. Працівник, який попередив роботодавця про розірвання на його вимогу трудового договору, укладеного на невизначений строк, має право до закінчення терміна попередження відкликати таку заяву, за винятком випадків, коли на його місце було запрошено особу в порядку переведення з іншого місця роботи за погодженням між керівництвом двох роботодавців. При цьому, якщо відсутнє усне чи письмове відкликання заяви про звільнення за власним бажанням і після закінчення терміна трудового договору його не було розірвано, а працівник не наполягає на звільненні, дія договору вважається продовженою.

Винятки становлять випадки розірвання договору з поважних причин, про що зазначає працівник. Водночас із заяви про звільнення за власним бажанням жодних причин для розірвання трудового договору раніше двотижневого терміна попередження працівник не зазначив.



Детально з текстом постанови можна ознайомитися [за посиланням](#).

## СКОРОЧЕННЯ ЧИСЕЛЬНОСТІ АБО ШТАТУ ПРАЦІВНИКІВ

### 4. Постанова Верховного Суду від 30.04.2020 р. у справі № 758/964/18 (провадження № 61-11906св19)

У вказаній справі Верховний Суд зробив висновок, що обов'язок із працевлаштування працівника покладається на власника з дня попередження про вивільнення до дня розірвання трудового договору. Відповідно до частини третьої статті 49-2 КЗпП України роботодавець є таким, що виконав цей обов'язок, якщо працівникові були запропоновані всі інші вакантні посади (інша робота), що з'явилися на підприємстві протягом цього періоду і які існували на день звільнення.

Також Верховний Суд підтвердив свій висновок у постанові від 18 вересня 2018 року у справі № 800/538/17, де зазначено, що за приписами частини першої статті 40, частин першої та третьої 49-2 КЗпП, убачається, що власник або уповноважений ним орган одночасно з попередженням про звільнення у зв'язку зі змінами в організації виробництва й праці зобов'язаний запропонувати працівникові всі наявні вакантні посади, які він може обіймати відповідно до своєї кваліфікації.

Звільнення працівника на підставі пункту 1 частини першої статті 40 Кодексу законів про працю України допускається, якщо неможливо перевести працівника за його згодою на іншу роботу (частина друга статті 40 цього кодексу). Поняття кваліфікації, що включає не лише освітній рівень працівника та стаж його роботи, а й здатність виконувати особливі доручення, є оцінним і визначається в кожній конкретній справі залежно від установлених судом обставин.

За змістом частини третьої статті 49-2 КЗпП роботодавець є таким, що виконав цей обов'язок, якщо працівникові були запропоновані всі інші вакантні посади (інша робота), що з'явилися на підприємстві протягом усього періоду й існували на день звільнення. Така правова позиція викладена в постанові Верховного Суду України від 01 квітня 2015 року у справі № 6-40цс15.



Детально з текстом постанови можна ознайомитися [за посиланням](#).

### 5. Постанова Верховного Суду від 20.05.2020 р. у справі № 519/697/16-ц (провадження № 61-2494св19)

Позов працівника було обґрунтовано тим, що 24 жовтня 1988 року його було звільнено з посади головного енергетика ПАТ «Одеський припортовий завод» за пунктом 1 статті 40 КЗпП Української РСР на підставі скорочення штату працівників. Однак наказ про звільнення та трудову книжку йому не передали. Протягом 2015–2016 років працівник дізнався, що відомості про його звільнення не відповідають дійсності, і звернувся до Генеральної прокуратури України. У результаті 15 липня 2016 року працівник отримав постанову слідчого від

24 червня 2016 року про закриття кримінального провадження, у якій було зазначено, що працівник був звільнений із посади на підставі скорочення штату, однак таке скорочення штату не відбулося.

Верховний Суд відмовив працівнику в задоволенні позову у вказаній справі, оскільки позов про поновлення на роботі пред'явлено у серпні 2016 року, зі значним (на понад 27 років) пропуском терміну передбаченого статтею 232 КЗпП України, крім того поважні причини для поновлення такого строку відсутні.

У кожному випадку суд зобов'язаний перевірити й обговорити причини пропуску цих термінів, а також навести в рішенні мотиви, чому він поновлює або вважає неможливим поновити порушений термін (висновок Верховного Суду України викладений у постанові від 06 квітня 2016 року у справі № 6-409цс16).

При цьому норми трудового законодавства не містять вичерпного переліку причин, які можна вважати поважними при пропуску терміну звернення до суду, вони враховуються в кожному конкретному випадку залежно від обставин справи.

Як поважні причини пропуску терміну на звернення до суду із заявою про вирішення трудового спору слід кваліфікувати такі, що об'єктивно перешкоджали чи створювали труднощі для своєчасного звернення до суду та підтверджені належними доказами щодо неможливості такого звернення.



Детально з текстом постанови можна ознайомитися [за посиланням](#).

### 6. Постанова Верховного Суду від 21.05.2020 р. у справі № 316/969/16-ц (провадження № 61-38003св18)

Верховний Суд зробив висновок щодо порядку скорочення чисельності або штату працівників.

Однією з найважливіших гарантій для працівників при скороченні чисельності або штату є обов'язок власника підприємства чи уповноваженого ним органу працевлаштувати працівника.

Власник вважається таким, що належно виконав вимоги частини другої статті 40, частини третьої статті 49-2 КЗпП України щодо працевлаштування працівника, якщо запропонував йому наявну на підприємстві роботу, тобто вакантну посаду чи роботу за відповідною професією чи спеціальністю, чи іншу вакантну роботу, яку працівник може виконувати з урахуванням його освіти, кваліфікації, досвіду тощо.

Розглядаючи трудові спори, пов'язані зі звільненням відповідно до пункту 1 частини першої статті 40 КЗпП України, суди мають з'ясувати питання про те, чи дійсно у відповідача мали місце зміни в організації виробництва і праці, скорочення чисельності або штату працівників, чи додержано власником

або уповноваженим ним органом норм законодавства, що регулюють вивільнення працівника, які є докази 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 два місяці про наступне вивільнення.

Відповідно до частини першої статті 42 КЗпП України при скороченні чисельності чи штату працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці переважне право залишитися на роботі надається працівникам із більш високою кваліфікацією і продуктивністю праці.

При цьому роботодавець зобов'язаний запропонувати працівнику, який вивільнюється, усі наявні вакансії та роботи, які може виконувати працівник, тобто ті посади, які відповідають кваліфікації працівника.



Детально з текстом постанови можна ознайомитися [за посиланням](#).

### **7. Постанова Верховного Суду від 21.05.2020 р. у справі № 263/15680/17 (провадження № 61-6979св19)**

Верховний Суд зазначив, якщо працівника вчасно попереджено про майбутнє звільнення та запропоновано інші вакантні посади на підприємстві, але працівник відмовився від вакантних посад, то підприємство законно звільнило працівника.



Детально з текстом постанови можна ознайомитися [за посиланням](#).

### **8. Постанова Верховного Суду від 20.05.2020 р. у справі № 757/48138/17-ц (провадження № 61-1771св19)**

У серпні 2017 року працівник звернувся до суду з позовом до Державної установи «Національний науковий центр радіаційної медицини» Національної академії медичних наук України про визнання незаконним наказу про звільнення та його скасування, поновлення на роботі та стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу. Звільнення було на підставі пункту 1 частини першої статті 40 КЗпП України.

Верховний Суд зробив висновок, що, у першу чергу, перевага залишитися на роботі надається особам, які мають більш високу кваліфікацію та продуктивність праці. Продуктивність праці та кваліфікація працівника повинні оцінюватися окремо, але в кінцевому підсумку суд при розгляді трудового спору повинен визначити працівників, які мають більш високу кваліфікацію та продуктивність праці за сукупністю цих двох показників. Ліше

при відсутності різниці у кваліфікації та продуктивності праці перевагу на залишення на роботі мають працівники, перелік яких зазначено в частині другій статті 42 КЗпП України.



Детально з текстом постанови можна ознайомитися [за посиланням](#).

### **9. Постанова Верховного Суду від 13.05.2020 р. у справі № 182/1268/18-ц (провадження № 61-7932св19)**

Факт обізнаності працівника про реорганізацію внутрішньої структури НУ «Одеська юридична академія» не свідчить про дотримання відповідачем порядку вивільнення працівників у зв'язку із змінами в організації праці, передбаченого статтею 49-2 КЗпП України.

Належним виконанням порядку вивільнення працівників у зв'язку із змінами в організації праці є персональне попередження про наступне вивільнення працівника і надання пропозиції щодо іншої роботи на тому самому підприємстві, в установі, організації.

Аналогічна правова позиція викладено в Постанові Верховного Суду України від 01 липня 2015 року у справі № 6-491цс15.

Звільнення працівника з підстав, не передбачених законом або з порушенням установленого законом порядку, свідчить про незаконність такого звільнення та тягне за собою поновлення порушених прав працівника.



Детально з текстом постанови можна ознайомитися [за посиланням](#).

## **ЗВІЛЬНЕННЯ ЗА ВТРАТОЮ ДОВІРИ**

### **10. Постанова Верховного Суду від 18.05.2020 р. у справі № 661/4665/18 (провадження № 61-14790св19)**

Згідно з пунктом 2 частини першої статті 41 КЗпП України розірвання трудового договору можливе за таких умов:

- 1) безпосереднє обслуговування працівником грошових, товарних або культурних цінностей (прийом, зберігання, транспортування, розподіл тощо);
- 2) винна дія працівника;
- 3) втрата довір'я до працівника з боку власника або уповноваженого ним органу.

Зазначена норма не передбачає настання для роботодавця негативних наслідків, чи наявності завданої роботодавцю матеріальної шкоди як обов'язкової умови для звільнення



працівника. Звільнення із-за втрати довіри може вважатися обґрунтованим, якщо працівник, який безпосередньо обслуговує грошові або товарні цінності (зайнятий їх прийманням, зберіганням, транспортуванням, розподілом), учинив умисно або необережно такі дії, які дають власнику або уповноваженому ним органу підстави для втрати до нього довіря (зокрема, порушення правил проведення операцій з матеріальними цінностями).

Із зазначених підстав трудовий договір може бути розірваний лише з працівниками, що безпосередньо обслуговують грошові або товарні цінності, тобто з такими, з якими може бути укладено договір про повну індивідуальну чи колективну (бригадну) матеріальну відповідальність, або які незалежно від



можливості укладення цього договору зайняті прийманням, зберіганням, транспортуванням, відпуском або розподілом матеріальних цінностей.

Детально з текстом постанови можна ознайомитися [за посиланням](#).

## ЗВІЛЬНЕННЯ ПО ЗАКОНУ «ПРО ЗАПОБІГАННЯ КОРУПЦІЇ»

### 11. Постанова Верховного Суду від 13.05.2020 р. у справі № 569/858/18 (провадження № 61-40525св18)

Судом встановлено, що головний лікар Рівненської міської стоматологічної поліклініки відповідно до підпункту «а» пункту 2 частини першої статті 3 Закону України «Про запобігання корупції», в чинній на час виникнення спірних правовідносин редакції, є посадовою особою юридичної особи публічного права.

Вказаний працівник був відповідно до статті 1 Закону України «Про запобігання корупції», в чинній на час виникнення спірних правовідносин, є близькою особою іншої особи.

Верховний Суд зробив висновок, про наявність законодавчого обмеження спільної роботи близьких осіб із посадовими особами юридичних осіб публічного права, які прирівнюються до осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування. Отже, звільнення є законним.



Детально з текстом постанови можна ознайомитися [за посиланням](#).

## ІСТОТНА ЗМІНА УМОВ ПРАЦІ

### 12. Постанова Верховного Суду від 24.03.2020 р. у справі № 643/2336/19 (провадження № 61-21341св19)

Відповідно до частини третьої та четвертої статті 32 КЗпП 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, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміну розрядів і найменування посад та іншого - працівник повинен бути повідомлений не пізніше ніж за два місяці. 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 цього Кодексу.

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

Проведення власником заходів щодо зміни організації виробництва і праці віднесено до виключних повноважень власника. Водночас такі зміни не повинні означати примусу до праці.

Попередження - це пропозиція працівникові продовжувати роботу після того, як власник з 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 зі змінами істотних умов праці.

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 статті 36 цього Кодексу.

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



Детально з текстом постанови можна ознайомитися [за посиланням](#).

## НЕВІДПОВІДНІСТЬ ЗАЙМАНІЙ ПОСАДІ

### 13. Постанова Верховного Суду від 27.01.2020 р. у справі № 654/941/17 (провадження № 61-576сво18)

Верховний Суд зробив правовий висновок, що працівника не можна звільнити за невідповідність займаній посаді, якщо роботодавець знав про відсутність у нього освіти.

Позивача було звільнено з посади виконуючого обов'язки завідувача дошкільного навчального закладу через невідповідність займаній посаді на тій підставі, що вона не мала вищої педагогічної освіти не нижче рівня «спеціаліст» та стажу педагогічної роботи у сфері дошкільної освіти не менш як три роки.

Місцевий суд частково задовольнив позов: поновив позивачку на посаді виконуючого обов'язки завідувача дошкільного навчального закладу. Апеляційний суд скасував рішення місцевого суду й ухвалив нове, яким відмовив у задоволенні позовних вимог.

Проте Касаційний цивільний суд задовольнив касаційну скаргу позивача, скасував рішення апеляційного суду, та залишив у силі рішення місцевого суду. Рішення мотивовано тим, що апеляційний суд не встановив факт неналежного виконання трудових обов'язків позивачкою внаслідок недостатньої кваліфікації. При цьому на момент призначення на посаду працівниця повідомила про відсутність у неї спеціальної освіти, і роботодавець призначив її виконуючим обов'язки завідувача дошкільного навчального закладу.

Касаційний суд дійшов висновку, що якщо роботодавець на момент призначення особи знав про кваліфікаційні вимоги, які є обов'язковими для виконання цієї роботи, і те, що особа займаній посаді не відповідає через відсутність спеціальної освіти, однак свідомо її призначив, то сам по собі факт відсутності документа про освіту не може бути у подальшому підставою для звільнення працівника на цій підставі. Виявленою невідповідністю у такому разі може бути неякісне виконання робіт, неналежне виконання трудових обов'язків через недостатню кваліфікацію.

Таким чином, якщо роботодавець знав про відсутність належної освіти у працівника під час його прийняття на роботу, то сам по собі факт відсутності диплому про освіту не може бути у подальшому підставою для звільнення працівника згідно з п. 2 ч. 1 ст. 40 КЗпП.



Детально з текстом постанови можна ознайомитися [за посиланням](#).

### 14. Постанова Верховного Суду від 15.04.2020 р. у справі № 321/1753/16-к (провадження № 51-3755км19)

Верховний Суд зробив висновок, що вина роботодавця у звільненні працівника з особистих мотивів повинна бути доведена поза розумним сумнівом.

Вироком суду особу було засуджено до покарання за грубе порушення законодавства про працю. Судом встановлено, що посадова особа товариства, грубо порушуючи законодавство про працю та вимоги ст. 43 Конституції України, з особистих мотивів підписав наказ, яким незаконно звільнив особу з посади за систематичне невиконання без поважних причин покладених на нього обов'язків.

Працівник звернувся до суду з позовом про поновлення на роботі, який судом було задоволено. Проте згодом обвинувачений знову звільнив працівника з роботи. Після цього рішенням суду працівник знову був поновлений на роботі. Але обвинувачений втретє звільнив працівника, а суди першої та апеляційної інстанцій знову визнали звільнення незаконним.

Засуджений звернувся до суду касаційної інстанції зі скаргою, у якій зазначив, що судами не було доведено, що працівника було звільнено саме з особистих мотивів.

Проте Касаційний кримінальний суд залишив судові рішення без змін. ККС погодився з висновком суду апеляційної інстанції, що наявність особистого мотиву підтверджується показаннями допитаних в судовому засіданні свідків та дослідженими документами. Матеріалами кримінального провадження встановлено, що директор звільнив потерпілого з метою влаштувати на це місце свою дружину, яка і була працевлаштована після звільнення потерпілого. При цьому доказів про те, що засуджений намагався підібрати іншого спеціаліста на посаду звільненого працівника, подано не було.

Верховний Суд погодився з рішеннями місцевого та апеляційного судів щодо винуватості особи у вчиненні кримінальних правопорушень, яка доведена поза розумним сумнівом.



Детально з текстом постанови можна ознайомитися [за посиланням](#).

## IV. ПРАВОВІ ПОЗИЦІЇ ВЕРХОВНОГО СУДУ У ПИТАННЯХ СТЯГНЕННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ

### 1. Постанова Верховного Суду

від 31.01.2020 р. у справі № 361/5873/16-ц

(провадження № 61-34492св18)

Верховний Суд зробив висновок, що не допускається відрахування із заробітної плати працівника виплаченої йому допомоги у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності.

Позивач перебувала на амбулаторному лікуванні, у зв'язку з чим їй було видано листок непрацездатності. Під час лікування вона тимчасово виїжджала за кордон, про що попередньо повідомила лікаря.

Згодом роботодавець повідомив, що позивач була відсутня на робочому місці без поважних причин, оскільки виданий їй листок непрацездатності визнано таким, що продовжений за вказаний період з порушенням закону. Наказом роботодавця позивача звільнено за прогул без поважних причин та зобов'язано фінансово-економічну, облікову службу на підставі при здійсненні остаточного розрахунку при звільненні утримати з неї грошові кошти за 6 днів, виплачені їй згідно з наданим лікарняним листком.

Вважаючи такі дії неправомірними, позивач звернулася до суду з позовом до підприємства про стягнення невикраченої заробітної плати. Суди всіх інстанцій підтвердили, що дії відповідача щодо здійснених відрахувань були протиправними.

Суду наголосили, що відрахування із заробітної плати можуть провадитися тільки у випадках, передбачених законодавством. Утримання із заробітної плати працівника виплаченої йому допомоги у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності не відноситься до переліку підстав, передбачених ст. ст. 127, 128 КЗпП України, ст. ст. 25, 26 Закону України «Про оплату праці».

Суд апеляційної інстанції також звернув увагу на те, що зазначені норми передбачають виключний перелік підстав для відрахування із заробітної плати та розширеному тлумаченню не підлягають.

Касаційний цивільний суд погодився із висновками судів попередніх інстанцій та зазначив, що відрахування із заробітної плати працівника виплаченої йому допомоги у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності не передбачено статтями 127, 128 КЗпП України.



Детально з текстом постанови можна ознайомитися [за посиланням](#).

### 2. Постанова Верховного Суду

від 17.03.2020 р. по справі № 569/6583/16-ц

(провадження № 61-25562св18)

Верховний Суд зробив висновок, що розмір відшкодування за час затримки розрахунку при звільненні може бути зменшений і врахуванням конкретних обставин.

Позивач звернувся до суду з позовом про стягнення нарахованої, але не виплаченої заробітної плати у розмірі 1 008,90 грн, середнього заробітку за час затримки розрахунку у розмірі 16 213,20 грн та моральної шкоди у розмірі 5 000, 00 грн. Позовні вимоги мотивовані тим, що до червня 2001 року Позивач перебував у трудових відносинах із товариством, а на момент звільнення та на момент подання позову роботодавець не виплатив йому заробітну плату.

Суди першої та апеляційної інстанції частково задовольнили позовні вимоги та стягнув з відповідача нараховану, але не виплачену заробітну плату у розмірі, що належить до сплати, але не менше розрахованої згідно з мінімальною заробітною платою, середній заробіток за час затримки розрахунку при звільненні у сумі 1 000 грн., та відшкодування моральної шкоди в сумі 500 грн.

Позивач звернувся до суду касаційної інстанції, бажаючи отримати задоволення позовних вимог у повному обсязі.

Касаційний цивільний суд не знайшов підстав для задоволення касаційної скарги. ВС послався на постанову Великої Палати Верховного Суду від 26 червня 2019 року у справі № 761/9584/15-ц, у якій ВП зазначила, що, виходячи з принципів розумності, справедливості та пропорційності, суд за певних умов може зменшити розмір відшкодування, передбаченого статтею 117 КЗпП України.

Тому суд касаційної інстанції дійшов висновку, що суди попередніх інстанцій, правомірно зменшуючи розмір середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільненні, врахували фактичні обставини справи, зокрема, що заявник протягом тривалого часу не звертався до роботодавця



із вимогою про погашення йому заборгованості за заробітною платою (15 років), а також застосували принцип співмірності.

Детально з текстом постанови можна ознайомитися [за посиланням](#).

### 3. Постанова Верховного Суду

від 18.05.2020 р. у справі № 235/1155/17

(провадження № 61-7539св18)

Верховний Суд зазначив, що коефіцієнт трудової участі - це узагальнений показник, який відображає реальний вклад кожного члена бригади в загальні результати роботи з обліком індивідуальної продуктивності, якості праці та відношенні до праці.

Відповідно до статті 252–7 КЗпП України колектив бригади може розподіляти колективний заробіток із застосуванням коефіцієнта трудової участі. Коефіцієнти членам бригади затверджуються колективом бригади за поданням бригадира (ради бригади). При застосуванні коефіцієнта трудової участі заробітна плата працівника не може бути нижчою від встановленого державою мінімального розміру.

У пункті 12 постанови Пленуму Верховного Суду України від 24 грудня 1999 року № 13 «Про практику застосування судами законодавства про оплату праці» роз'яснено, що якщо відповідно до статті 252–7 КЗпП України колективний заробіток розподіляється із застосуванням коефіцієнта трудової участі, затвердженого колективом бригади, спори її членів, пов'язані з незгодою із цим коефіцієнтом, вирішуються з урахуванням обставин, виходячи з яких він був установлений, а також його відповідності загальним положенням щодо розміру заробітної плати (частина друга статті 94 КЗпП України).

Аналіз вищезазначених норм трудового законодавства та роз'яснень Пленуму Верховного Суду України дає підстави для висновку про те, що коефіцієнт трудової участі може бути застосований до заробітної плати, якщо її розмір не буде нижчим від встановленого державою мінімального розміру.



Детально з текстом постанови можна ознайомитися [за посиланням](#).

#### **4. Постанова Верховного Суду від 21.05.2020 р. у справі № 225/3692/18 (провадження № 61–1582св19)**

Верховний Суд зробив правовий висновок, що обов'язок з оплати перших п'яти днів тимчасової непрацездатності внаслідок захворювання або травми, не пов'язаної з нещасним випадком на виробництві, здійснюється за рахунок коштів роботодавця, і такі кошти відносяться до виплат працівнику при звільненні, у разі несплати яких настає відповідальність, передбачена статтею 117 КЗпП України.



Детально з текстом постанови можна ознайомитися [за посиланням](#).

#### **5. Постанова Верховного Суду від 21.05.2020 р. по справі № 408/5046/17-ц (провадження № 61–36832св18)**

Предметом позову було стягнення заробітної плати з ТОВ «ДТЕК Свердловантрацит».

Верховний Суд надав правову оцінку обставинами непереборної сили, зазначивши, що це надзвичайні та невідворотні обставини, що об'єктивно унеможливають виконання зобов'язань, передбачених умовами договору (контракту, угоди тощо), обов'язків згідно із законодавчими та іншими нормативними актами, а саме: загроза війни, збройний

конфлікт або серйозна погроза такого конфлікту, включаючи але не обмежуючись ворожими атаками, блокадами, військовим ембарго, дії іноземного ворога, загальна військова мобілізація, військові дії, оголошена та неоголошена війна, дії суспільного ворога, збурення, акти тероризму, диверсії, піратства, безлади тощо (частина друга статті 14–1 Закону України «Про торговельно-промислові палати в Україні»).

Аналогічний правовий висновок висловлено Верховним Судом України у постановках: від 11.11.2015 р. у справі № 6–2159цс15, від 23.03.2016 р. у справі № 6–364цс16, від 11.05.2016 р., у справі № 6–383цс15, від 25.05.2016 р. у справі № 6–948цс16, в яких були встановлені подібні правовідносини та фактичні обставини.

Відповідно до розпоряджень Кабінету Міністрів України від 07 листопада 2014 року № 1085–р та від 05 травня 2015 року № 428–р місто Довжанськ (Свердловськ) Луганської області знаходиться на тимчасово окупованій території України, на якій органи державної влади України тимчасово не здійснюють або здійснюють не в повному обсязі свої повноваження.

Втрата контролю і доступу ТОВ «ДТЕК Свердловантрацит» до своїх виробничих потужностей та іншого майна, у тому числі до трудових книжок працівників, оригіналів наказів, особових справ працівників, посадових інструкцій, табелів обліку робочого часу, примірників звітів, що подавались до контролюючих органів, починаючи з 13 березня 2017 року, коли фактично вийшло з-під контролю управління зазначеними виробничими потужностями і припинилося провадження господарської діяльності, позбавляє можливості ТОВ «ДТЕК Свердловантрацит» виконати зобов'язання перед працівниками згідно зі статтями 47, 83, 115 і 116 КЗпП України.

При цьому, сам по собі факт звільнення позивача з ТОВ «ДТЕК Свердловантрацит» не може бути підставою для задоволення позовних вимог, оскільки відповідно до частини першої статті 94 КЗпП України заробітна плата виплачується працівникові за виконану роботу, а не за сам лише факт перебування у трудових відносинах.

ТОВ «ДТЕК Свердловантрацит» об'єктивно, з незалежних від нього причин було позбавлено можливості виконати зобов'язання, передбачені умовами договору (контракту, угоди тощо), обов'язки згідно із законодавчими та іншими нормативними актами щодо своїх працівників, у тому числі щодо позивача, дійшов правильного і обґрунтованого висновку, що вимоги про стягнення заробітної плати, компенсації за невикористані дні щорічної відпустки, вихідної допомоги та середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільненні задоволенню не підлягають.



Детально з текстом постанови можна ознайомитися [за посиланням](#).

**6. Постанова Верховного Суду****від 22.05.2020 р. у справі № 243/10450/2017****(провадження № 61-46422св18)**

Предметом позову у вказаній справі було стягнення з ПАТ «ДТЕК Донецькобленерго» заборгованості із заробітної плати, компенсації за невикористану відпустку, середнього заробітку за час вимушеного прогулу за затримку видачі трудової книжки. Верховний Суд дійшов висновку, що настання обставин непереборної сили свідчить про відсутність вини підприємства у затримці виплат позивачу належних при звільненні сум у строки, визначені статтею 116 КЗпП України.

Схожих за своїм змістом висновків дійшов Верховний Суд у постановках: від 05.05.2020 р. у справі № 243/9677/17, від 28.03.2019 р. у справі № 243/9539/17, від 24.10.2019 р. у справі № 243/9532/17, від 21.12.2019 р. у справі № 243/10489/17-ц та Верховний Суд України у постановках: від 11.11.2015 р. у справі № 6-2159цс15, від 23.03.2016 р. у справі № 6-364цс16, від 11.05.2016 р., у справі № 6-383цс15, від 25.05.2016 р. у справі № 6-948цс16.

У результаті чого Верховний Суд надав правовий висновок, що стягнення заборгованості із заробітної плати, компенсації за невикористану відпустку задоволенню не підлягають.



Детально з текстом постанови можна ознайомитися [за посиланням](#).

**7. Постанова Верховного Суду****від 20.05.2020 р. у справі № 750/5365/18****(провадження № 61-46989св18)**

Верховний Суд дійшов висновку, що середній заробіток за час затримки розрахунку при звільненні за своєю правовою природою не є основною чи додатковою заробітною платою, а також не є заохочувальною чи компенсаційною виплатою (зокрема, компенсацією працівникам втрати частини заробітної плати у зв'язку з порушенням термінів її виплати) у розумінні статті 2 Закону України «Про оплату праці», тобто середній заробіток за час затримки розрахунку при звільненні не входить до структури заробітної плати.

До відповідного правового висновку дійшла Велика Палата Верховного Суду у постанові від 30 січня 2019 року у справі № 910/4518/16.

Також Верховний Суд зробив висновок щодо строку позовної давності для стягнення середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільненні.

Згідно рішення Конституційного Суду України № 4-рп/2012 від 22 лютого 2012 року у справі щодо офіційного тлумачення положень статті 233 КЗпП України у взаємозв'язку із статтями 117, 237-1 КЗпП України за статтею 47 КЗпП України в аспекті конституційного звернення положення частини першої статті 233 Кодексу законів про працю України у взаємозв'язку з положеннями статей 116, 117, 237-1 цього кодексу слід розуміти так, що для звернення працівника до суду з заявою про вирішення трудового спору щодо стягнення середнього заробітку за весь

час затримки по день фактичного розрахунку при звільненні та про відшкодування завданої при цьому моральної шкоди встановлено тримісячний строк, перебіг якого розпочинається з дня, коли звільнений працівник дізнався або повинен був дізнатися про те, що власник або уповноважений ним орган, з вини якого сталася затримка виплати всіх належних при звільненні сум, фактично з ним розраховувався.

До аналогічного правового висновку дійшов Верховний Суд у постанові від 16 січня 2018 року у справі № 446/509/16-ц та у постанові від 09 квітня 2020 року у справі № 295/4116/18.



Детально з текстом постанови можна ознайомитися [за посиланням](#).

**8. Постанова Верховного Суду****від 13.04.2020 р. у справі № 212/1325/17ц****(провадження № 61-3620св18)**

Верховний Суд зробив висновок, що вихідна допомога мала бути виплачена позивачу у зв'язку з виходом на пенсію за власним бажанням і вона входить до виплат, на які працівник має право при звільненні на пенсію згідно з умовами Колективного договору та Галузевої Угоди, то в даному випадку право працівника на звернення до суду за захистом своїх прав не обмежено будь-яким строком у відповідності до частини другої статті 233 КЗпП України.



Детально з текстом постанови можна ознайомитися [за посиланням](#).

**9. Постанова Верховного Суду****від 28.04.2020 р. у справі № 492/7/17****(провадження № 61-46625св18)**

Верховний Суд зробив висновок щодо стягнення матеріальної допомоги для вирішення соціально-побутових питань та середнього заробітку за час затримки розрахунку.

При вирішенні спорів про виплату матеріальної допомоги для вирішення соціально-побутових питань необхідно виходити з нормативно-правових актів, якими визначено умови та розмір цих виплат. Працівники, на яких поширюються зазначені нормативно-правові акти, можуть бути позбавлені таких виплат (або розмір останніх може бути зменшено) лише у випадках і за умов, передбачених цими актами. З мотивів відсутності коштів у проведенні вказаних виплат може бути відмовлено в тому разі, коли вони обумовлені в зазначених актах наявністю певних коштів чи фінансування.

Відповідний правовий висновок викладений у постанові Верховного Суду від 16 березня 2020 року у справі № 357/9161/17, провадження № 39921св18.



Детально з текстом постанови можна ознайомитися [за посиланням](#).

## V. ПРАВОВІ ПОЗИЦІЇ ВЕРХОВНОГО СУДУ З ІНШИХ ПИТАНЬ ТРУДОВОГО ПРАВА

### ВІДШКОДУВАННЯ МОРАЛЬНОЇ ШКОДИ ПІД ЧАС ШКОДИ ЗДОРОВ'Ю

#### 1. Постанова Верховного Суду від 30.04.2020 р. у справі № 212/4216/17 (провадження № 61-41014св18)

Позовна заява мотивована тим, що працівник тривалий час перебував у трудових відносинах та був звільнений з підприємства за власним бажанням. Працюючи на ПАТ «Кривбасзалізрудком» у шкідливих умовах праці, позивач отримав професійне захворювання, у зв'язку з чим висновком Медико-соціальної експертної комісії у 2011 році йому встановлено 20 % втрати професійної працездатності, при повторному переогляді 10 вересня 2013 року втрата працездатності змінена до 25 %, при наступному переогляді 19 липня 2016 року втрата працездатності залишена 25 %.

У зв'язку із ушкодженням здоров'я через професійне захворювання позивачу заподіяна моральна шкода, яка полягає у фізичному болі та стражданнях, яких він зазнав та продовжує зазнавати, у зв'язку з професійним захворюванням змінилися його спосіб та якість життя, розмір моральної шкоди він оцінював у 160 000 грн.

Верховний Суд зробив висновки про правомірність звернення до суду з позовом. Однак, розмір моральної шкоди суд визначає залежно від характеру та обсягу страждань (фізичних, душевних, психічних тощо), яких зазнав позивач, характеру немайнових втрат (їх тривалості, можливості відновлення тощо) та з урахуванням інших обставин.



Детально з текстом постанови можна ознайомитися [за посиланням](#).

За результатами перевірки Держпраці було складено акт інспекційного відвідування, згідно з яким ТОВ допустило до роботи двох працівників без укладення трудового договору, оформленого наказом чи розпорядженням роботодавця.

Позивач наголошував, що самого факту допуску працівників до роботи без оформлення трудового договору не існувало, оскільки ці особи не мали наміру працювати у позивача за трудовим договором з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові. Наміром і бажанням як роботодавця, так і працівників, було укладення виключно цивільно-правової угоди.

Суди першої та апеляційної інстанції відмовили у задоволенні позовних вимог. Касаційний адміністративний суд погодився з висновками судів попередніх інстанцій, які постановили, що підрядні (цивільно-правові) угоди застосовуються для виконання конкретної роботи, що спрямована на одержання результатів праці, і у разі досягнення зазначеної мети вважаються виконаними і дія їх припиняється.

Колегія суддів проаналізувавши зміст цивільно-правових угод, укладених між ТОВ та фізичними особами, а також встановлених перевіркою обставин, встановила, що покладені на працівників обов'язки не є юридично самостійними, оскільки здійснюються в межах діяльності ТОВ із систематичним виконанням певних функцій, отриманням винагороди, а також відповідним підпорядкуванням.

КАС наголосив на тому, що дії позивача щодо надання трудовим договором форми цивільно-правового договору перешкоджають реалізації прав фізичних осіб на працю.

Таким чином, в діях ТОВ мало місце порушення вимог частини 1 статті 21, частини 1 та 3 статті 24 КЗпП України, а тому постанова Управління Держпраці про накладення штрафу прийнята законно та обґрунтовано.



Детально з текстом постанови можна ознайомитися [за посиланням](#).

### ОТОТОЖНЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН

#### 2. Постанова Верховного Суду від 12.03.2020 р. у справі № 400/1821/19 (провадження № К/9901/2287/20)

Верховний Суд зробив висновок, що дії роботодавця щодо надання трудовим договором форми цивільно-правового договору – привід штрафу від Держпраці.

ТОВ звернулося до суду з адміністративним позовом до Держпраці про визнання протиправною та скасування постанови про накладення на товариство штрафу.