

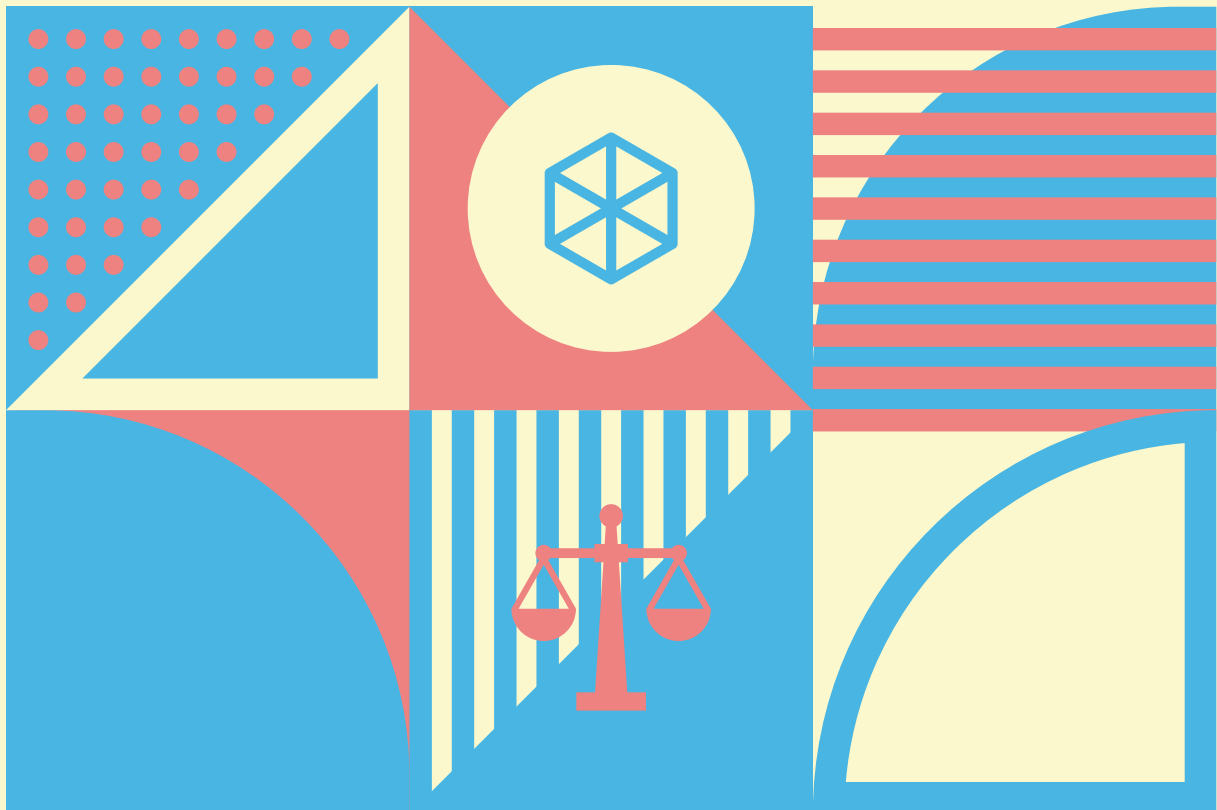


НАЦІОНАЛЬНА АСОЦІАЦІЯ
АДВОКАТІВ УКРАЇНИ

ДАЙДЖЕСТ ПРАВОВИХ ПОЗИЦІЙ ВЕРХОВНОГО СУДУ

ЩОДО ТРУДОВИХ СПОРІВ ЗА II ПІВРІЧЧЯ 2020 РОКУ

КОМІТЕТ З ТРУДОВОГО ПРАВА



2021

Зміст

2

| | |
|---|----|
| I. Справи щодо юрисдикції та інших процесуальних питань..... | 3 |
| II. Справи щодо поновлення на посаді..... | 6 |
| III. Справи щодо затримки розрахунку при звільненні..... | 8 |
| IV Справи щодо вимушеного прогулу..... | 15 |
| V. Справи щодо звільнення з посади відповідно до пункту 1 частини першої статті 40 КЗпП (ліквідація, реорганізація підприємства, скорочення штату та ін.)..... | 18 |
| VI. Справи щодо невиплати заробітної плати та щодо інших виплат..... | 23 |
| VII. Справи щодо відсторонення працівників..... | 29 |
| VIII. Справи щодо публічної служби та спорів з державними органами..... | 33 |
| IX. Справи щодо інших трудових спорів..... | 66 |

Відповідальний редактор Бюлетеню:

член Комітету з трудового права -

Дмитро Навроцький

e-mail: d.navrotsky@mail.unba.org.ua

Комітет з трудового права НААУ

Голова Комітету:

Поліщук Вікторія Віталіївна,

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

Заступник Голови Комітету:

Цветкова Катерина Володимирівна,

e-mail: k.tsvetkova@mail.unba.org.ua

I. Справи щодо юрисдикції та інших процесуальних питань

1. Постанова Верховного Суду від 20.08.2020 р. у справі № 826/10820/16 (адміністративне провадження № К/9901/49787/18, К/9901/52347/18) щодо застосування трудового законодавства

Трудове законодавство підлягає застосуванню у випадках, якщо нормами спеціального законодавства не врегульовано спірні правовідносини або коли про це йдеться у спеціальному законі.

Позивач звернувся до суду з адміністративним позовом до Міністерства внутрішніх справ України, Головного управління Національної поліції в місті Києві, у якому просив стягнути з Міністерства внутрішніх справ України середній заробіток за час затримки розрахунку при звільненні з 09 вересня 2015 року до 09 червня 2016 року в сумі 116652,76 грн.; стягнути з Головного управління Національної поліції в м. Києві середній заробіток за час затримки розрахунку при звільненні з 14 грудня 2015 року до 15 червня 2016 року в розмірі 93723,77 грн.; стягнути з Міністерства внутрішніх справ України моральної шкоди в розмірі 15000 грн.; стягнути з Головного управління Національної поліції в м. Києві моральної шкоди в розмірі 15 000 грн.

В обґрунтування наведених вимог позивач посилається на Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП України), Закони України «Про Національну поліцію», «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби та деяких інших осіб», «Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати», Порядок виплати грошового забезпечення поліцейських Національної поліції, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 11 листопада 2015 року № 988, та зазначає, що Міністерством внутрішніх справ України порушено термін виплати заробітної плати з 09 вересня 2015 року до 09 червня 2016 року, а тому Міністерство внутрішніх справ України повинно виплатити середній заробіток за час затримки розрахунку в розмірі 116652,76 грн., Головним управлінням Національної поліції в м. Києві порушено термін виплати вихідної допомоги при звільненні з 14 грудня 2015 року до 15 червня 2016 року, а тому Головне управління Національної поліції в м. Києві повинно виплатити середній заробіток за час затримки розрахунку в розмірі 93 723,77 грн.

Окружного адміністративного суду міста Києва від 01 грудня 2017 року, залишеним без змін постановою Київського апеляційного адміністративного суду від 11 квітня 2018 року, адміністративний позов задоволено частково. Стягнуто з Міністерства внутрішніх справ України на користь позивача середній

заробіток за час затримки розрахунку при звільненні з 09 вересня 2015 року до 09 червня 2016 року в розмірі 76782,43 грн. В іншій частині позову відмовлено.

Не погоджуючись із рішеннями суддів першої та апеляційної інстанцій, 03 травня 2018 року Міністерство внутрішніх справ України звернулося до Верховного Суду з касаційною скаргою, у якій просить скасувати постанову Окружного адміністративного суду міста Києва від 01 грудня 2017 року та постанову Київського апеляційного адміністративного суду від 11 квітня 2018 року в частині задоволених позовних вимог та ухвалити в цій частині нове судове рішення, яким відмовити в задоволенні позову.

Позиція Верховного Суду

Законом України «Про міліцію», Постановою Кабінету Міністрів України від 07 листопада 2007 року № 1294 «Про упорядкування структури та умов грошового забезпечення військовослужбовців, осіб рядового і начальницького складу та деяких інших осіб», Положенням про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ, затвердженого Постановою Кабінету Міністрів УРСР від 29 липня 1991 року № 114 та Інструкцією про порядок виплати грошового забезпечення особам рядового і начальницького складу органів внутрішніх справ, затвердженою наказом Міністерства внутрішніх справ України від 31 грудня 2007 року № 499 не врегульовано питання відповідальності за затримку розрахунку при звільненні, у зв'язку з чим до спірних правовідносин підлягають застосуванню приписи статті 116, 117 КЗпП України, що не заборонено спеціальним законодавством.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за покликанням: <https://bit.ly/3otCJpu>

2. Постанова Верховного Суду від 27.08.2020 р. у справі № П/811/1695/17 (адміністративне провадження №К/9901/65912/18) щодо предметної юрисдикції справ

Публічно-правовий спір має особливий суб'єктний склад. Участь суб'єкта владних повноважень є обов'язковою ознакою

для того, щоб класифікувати спір як публічно-правовий. Проте сама собою участь у спорі суб'єкта владних повноважень не дає підстав ототожнювати спір із публічно-правовим та зараховувати його до справ адміністративної юрисдикції.

Як убачається з установлених судами фактичних обставин та матеріалів справи, Управління виконавчої дирекції Фонду соціального страхування України в Кіровоградській області звернулося до адміністративного суду з позовом про визнання недійсним і скасування уточнення до інформаційної довідки про умови праці ОСОБА_1 від 07 жовтня 2016 року № 01-22-03/3705 на запит Державної установи «Український науково-дослідний інститут промислової медицини».

Позовні вимоги обґрунтовані тим, що уточнення до інформаційної довідки було видане з порушенням Порядку складання та вимог до санітарно-гігієнічних характеристик умов праці, що затверджений Наказом Міністерства охорони здоров'я України від 13 грудня 2004 року №614. Позивач посилався на те, що в оскаржуваному уточненні вказано, що показники важкості праці значно перевищують нормативні значення, а тому цим уточненням показники важкості праці, зазначені в інформаційній довідці від 07 жовтня 2016 року № 01-22-03/3705, визнано такими, які втратили чинність. Зважаючи на вказане, уточнення до інформаційної довідки від 27 квітня 2017 року № 01-22-03/1764-17 впливає на вид і розмір страхових виплат ОСОБА_1.

Ухвалою Кіровоградського окружного адміністративного суду від 17 жовтня 2017 року відмовлено у відкритті провадження у справі за цим позовом у зв'язку з тим, що уточнення від 27 квітня 2017 року № 01-22-03/1764-17 до інформаційної довідки про умови праці ОСОБА_1 від 07 жовтня 2016 року № 01-22-03/3705 не є рішенням суб'єкта владних повноважень у розумінні КАС України, не зумовлює виникнення будь-яких прав й обов'язків для позивача, тому не може бути предметом спору.

Ухвалою Дніпропетровського апеляційного адміністративного суду від 21 листопада 2017 року скасовано ухвалу Кіровоградського окружного адміністративного суду від 17 жовтня 2017 року, а справу направлено до суду першої інстанції для продовження розгляду.

Рішенням Кіровоградського окружного адміністративного суду від 02 квітня 2018 року, залишеним без змін постановою Дніпропетровського апеляційного адміністративного суду від 19 червня 2018 року в задоволенні позову відмовлено.

За висновками судів попередніх інстанцій відсутність порушеного права позивача та неправильний спосіб захисту є підставою для прийняття судом рішення про відмову в позові. Суди вказали, що позивачем не зазначено, яким саме чином прийняття оскаржуваних уточнень до інформаційної довідки безпосередньо вплинуло на права та законні інтереси Управління виконавчої дирекції Фонду соціального страхування України в Кіровоградській області.

Позиція Верховного Суду

Кодекс адміністративного судочинства України регламентує порядок розгляду не всіх публічно-правових спорів, а лише тих, які виникають у результаті здійснення суб'єктом владних повноважень саме управлінських функцій і розгляд яких безпосеред-

ньо не зараховано до підсудності інших судів. Ці положення не поширюють свою дію на правові ситуації, що вимагають інших форм захисту від стверджувальних порушень прав чи інтересів.

Визначення предметної юрисдикції справ пов'язано із суттю права та/або інтересу, за захистом якого звернулася особа, заявлених вимог, характеру спірних правовідносин, змісту та юридичної природи обставин у справі.

Визначальною ознакою справи адміністративної юрисдикції є суть (зміст, характер) спору. Публічно-правовий спір, на який поширюється юрисдикція адміністративних судів, є спором між учасниками публічно-правових відносин і стосується саме цих відносин.

Водночас приватноправові відносини вирізняються наявністю майнового чи особистого немайнового інтересу учасника. Спір має приватноправовий характер, якщо він зумовлений порушенням або загрозою порушення приватного права чи інтересу конкретного суб'єкта, що підлягає захисту у спосіб, передбачений законодавством для сфери приватноправових відносин.

Інформаційна довідка про умови праці (санітарно-гігієнічна характеристика умов праці) є одним із документів, з урахуванням якого в кожному конкретному випадку вирішують питання про зв'язок хронічного захворювання (отруєння) з впливом виробничих факторів і трудового процесу. Цю довідку складає лікар із гігієни праці закладу державної санітарно-епідеміологічної служби, а тому управління Держпраці в Кіровоградській області при складанні оскаржуваного уточнення до інформаційної довідки про умови праці не виступало у статусі суб'єкта владних повноважень, оскільки не виконувало владних управлінських функцій.

Верховний Суд зауважує, що характер спірних правовідносин у цій справі не є публічно-правовим, оскільки інформаційну довідку про умови праці (санітарно-гігієнічну характеристику умов праці) складають саме з метою встановлення діагнозу хронічного професійного захворювання (отруєння).

Ураховуючи суть права та інтересу, за захистом якого звернувся позивач, заявлених вимог і характеру спірних правовідносин, спір у цій справі не відповідає нормативному визначенню адміністративної справи, наведеному в пункті 1 частини першої статті 4 КАС України, а тому не підпадає під юрисдикцію адміністративних судів.

Аналогічна правова позиція викладена в постанові Верховного Суду від 08 липня 2020 року у справі № П/811/1343/17.

Крім того, суд касаційної інстанції враховує висновок, викладений у постанові Великої палати Верховного Суду від 04 грудня 2019 року у справі № 2а- 4737/11/1730.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за покликанням: <https://bit.ly/3csNO80>

3. Постанова Верховного Суду від 28.08.2020 р. у справі № 646/7138/18 (провадження № 61-8825св20) щодо обов'язку роботодавця доводити вину працівника

Роботодавець несе обов'язок стосовно доведення наявності підстав, у тому числі і вини працівника, для притягнення останнього до дисциплінарної відповідальності.

У жовтні 2018 року ОСОБА_1 звернувся до суду з позовом до публічного акціонерного товариства «Українська залізниця» в особі виробничого підрозділу «Моторвагонне депо Харків» регіональної філії «Південна залізниця» (далі – ПАТ «Українська залізниця» в особі ВП «Моторвагонне депо Харків» РФ «Південна залізниця») про визнання незаконним наказу про застосування дисциплінарного стягнення та компенсацію моральної шкоди в розмірі 20 тис. грн.

Рішенням Червонозаводського районного суду м. Харкова від 19 грудня 2019 року позов ОСОБА_1 задоволено частково.

Рішення суду першої інстанції мотивовано тим, що позивача притягнуто до дисциплінарної відповідальності за відсутності об'єктивних даних щодо вчинення ним дисциплінарного проступку, а тому заявлені позовні вимоги про визнання незаконним наказу, є обґрунтованими, доведеними та підлягають задоволенню. Крім того, позивач не надав доказів про надання згоди виборчого профспілкового органу на винесення догани ОСОБА_1. Ураховуючи обставини справи, ступінь тяжкості моральних страждань позивача внаслідок незаконного притягнення до дисциплінарної відповідальності, районний суд дійшов висновку про наявність підстав для відшкодування моральної шкоди в розмірі 2 тис. грн.

Постановою Харківського апеляційного суду від 22 квітня 2020 року апеляційну скаргу ПАТ «Українська Залізниця» в особі РФ «Південна залізниця» залишено без задоволення, а рішення Червонозаводського районного суду м. Харкова від 19 грудня 2019 року – без змін.

Позиція Верховного Суду

Трудова дисципліна – це система правових норм, що регулюють внутрішній трудовий розпорядок, установлюють трудові обов'язки працівників та роботодавця, визначають заохочення за успіхи в роботі й відповідальність за невиконання цих обов'язків.

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

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за покликанням: <https://bit.ly/3oVxpQM>

4. Постанова Верховного Суду від 17.09.2020 р. у справі №640/17957/18 (адміністративне провадження № К/9901/197/20) щодо перебігу строку на звернення до адміністративного суду

Суди попередніх інстанцій, залишаючи без розгляду позовну заяву, не перевірили можливість застосування до спірних правовідносин положення статті 233 Кодексу законів про працю України та дотримання встановленого цієї статтею терміну. Також не перевірили, чи знав позивач про обставини прийняття оскаржуваного рішення і чи не було перешкод, щоб дізнатися про це.

У жовтні 2018 року ОСОБА_1 звернувся до суду з вказаним позовом, у якому просив визнати протиправним та скасувати Наказ Головного управління Національної поліції в місті Києві від 28 лютого 2018 року № 193 о/с в частині звільнення зі служби в поліції; поновити на службі в Національній поліції України на посаді поліцейського сектору превенції відділу поліції на станції Київ-Пасажирський Солом'янського управління поліції; стягнути середній заробіток за час вимушеного прогулу з 28 лютого 2018 року.

В обґрунтування позовних вимог зазначав, що сам факт висунення проти нього звинувачення у вчиненні кримінального правопорушення не може бути підставою для висновку про наявність у діях дисциплінарного проступку, оскільки це є санкції різних рівнів і вчинення дисциплінарного проступку також необхідно довести.

Ще звернувся із заявою про поновлення строку звернення до суду, в обґрунтування якої зазначив, що з червня 2018 року відділ кадрів повідомляв, що він відсторонений від службових обов'язків, 24 жовтня 2018 року видав трудову книжку, а 31 жовтня 2018 року – витяг із наказу про звільнення. Отже, вважає причини пропуску строку звернення до суду поважними.

Ухвалою Окружного адміністративного суду міста Києва від 15 жовтня 2019 року клопотання представника Головного управління Національної поліції в місті Києві задоволено, залишено без розгляду позов.

Постановою Шостого апеляційного адміністративного суду від 3 грудня 2019 року ухвалу суду першої інстанції змінено в мотивувальній частині, у решті – залишено без змін.

Позиція Верховного Суду

Верховний Суд у своїй постанові від 20 лютого 2020 року у справі №520/3809/19 виходив із того, що за загальним правилом перебіг строку на звернення до адміністративного суду починається від дня виникнення права на адміністративний позов, іншими словами, коли особа дізналася або могла дізнатися про порушення своїх прав, свобод чи інтересів.

Тобто за змістом зазначеної норми законодавець виходить не тільки з безпосередньої обізнаності особи про факти порушення її прав, а й з об'єктивної можливості цієї особи знати про такі факти.

День, коли особа дізналася про порушення свого права, – це встановлений доказами день, коли позивач дізнався про рішення, дію чи бездіяльність, унаслідок якої відбулося порушення його прав, свобод чи інтересів. Цим днем може бути, зокрема, день, коли мало бути прийняте рішення (учинено дію), якщо таке рішення (дія) не було прийняте (не була вчинена).

Якщо цей день установити точно неможливо, то строк обчислюється з дня, коли особа повинна була дізнатися про порушення своїх прав (свобод чи інтересів). При цьому «повинна» слід тлумачити як неможливість незнання, припущення про високу вірогідність дізнатися, а не обов'язок особи дізнатися про порушення своїх прав. Зокрема, особа повинна була дізнатися про порушення своїх прав, якщо: особа знала про обставини прийняття рішення чи вчинення дій і не було перешкод для того, щоб дізнатися про те, яке рішення прийняте або які дії вчинені.

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

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за покликанням: <https://bit.ly/3j11Tuy>

II. Справи щодо поновлення на посаді

1. Постанова Верховного Суду від 17.06.2020 р. у справі № 760/2330/15–ц (провадження № 61–29911св18) про поновлення працівника на посаді економіста планово-економічного відділу Концерну радіомовлення, радіозв'язку та телебачення, якого було звільнено на підставі пункту 1 частини першої статті 40 КЗпП України у зв'язку зі скорочення чисельності та штату працівників.

Верховний Суд надав висновок щодо пропозицій професійних спілок під час вивільнення працівників. Згідно з частиною

третьою статті 22 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії» у разі, якщо роботодавець планує звільнення працівників із причин економічного, технологічного, структурного чи аналогічного характеру або у зв'язку з ліквідацією, реорганізацією, зміною форми власності підприємства, установи, організації, він повинен завчасно, не пізніше, ніж за три місяці до намічених звільнень надати первинним профспілковим організаціям інформацію щодо цих заходів, включаючи інформацію про причини наступних звільнень, кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися, про терміни проведення звільнень, а також провести консультації з профспілками про заходи щодо запобігання звільненням чи зведенню їхньої кількості до мінімуму або пом'якшення несприятливих наслідків будь-яких звільнень.

У лютому 2015 року ОСОБА_1 звернулася до суду з позовом до Концерну радіомовлення, радіозв'язку та телебачення про поновлення на роботі, стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу, відшкодування моральної шкоди.

Позовна заява мотивована тим, що ОСОБА_1 працювала на посаді економіста планово-економічного відділу Концерну радіомовлення, радіозв'язку та телебачення. Наказом генерального директора Концерну радіомовлення, радіозв'язку та телебачення від 31 грудня 2014 року № 103/ок її звільнено на підставі пункту 1 частини першої статті 40 КЗпП України у зв'язку зі скорочення чисельності та штату працівників.

Їй безпідставно не були нараховані та виплачені одноразові премії з нагоди державних та професійного свят по одному посадовому окладу в розмірі 2 655 грн до Дня незалежності України та до Дня працівників радіо, телебачення і зв'язку за серпень та листопад 2014 року.

Рішенням Солом'янського районного суду м. Києва позов ОСОБА_1 задоволено частково.

Визнано незаконним Наказ Концерну радіомовлення, радіозв'язку та телебачення від 31 грудня 2014 року № 103/ок про звільнення ОСОБА_1 з посади економіста планово-економічного відділу Концерну радіомовлення, радіозв'язку та телебачення на підставі пункту 1 частини першої статті 40 КЗпП України у зв'язку зі скороченням чисельності та штату працівників.

Поновлено ОСОБА_1 на роботі на посаді економіста планово-економічного відділу Концерну радіомовлення, радіозв'язку та телебачення з 01 січня 2015 року.

Постановою Апеляційного суду м. Києва від 10 травня 2018 року апеляційну скаргу Концерну радіомовлення, радіозв'язку та телебачення залишено без задоволення.

Рішення Солом'янського районного суду м. Києва залишено без змін.

Постанова апеляційного суду мотивована тим, що звільнення ОСОБА_1 проведено з порушенням трудового законодавства, відповідачем допущено порушення статті 49–4 КЗпП України, не отримано попередньої згоди первинної профспілкової організації на звільнення позивача.

Позиція Верховного Суду

Згідно з частиною сьомою статті 43 КЗпП України рішення виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) про відмову в наданні згоди на розірвання трудового договору повинно бути обґрунтованим. У разі, якщо в рішенні немає обґрунтування відмови в наданні згоди на розірвання трудового договору, власник або уповноважений ним орган має право звільнити працівника без згоди виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника).

У постанові від 01 липня 2015 року у справі № 6-703цс15 Верховний Суд України зазначив, що висновок про обґрунтованість чи необґрунтованість рішення профспілкового комітету про відмову в наданні згоди на звільнення працівника може бути зроблений судом лише після перевірки відповідності такого рішення нормам трудового законодавства, фактичних обставин і підстав звільнення працівника, його ділових і професійних якостей.

Вирішуючи спір, суди першої та апеляційної інстанцій надали належну правову оцінку відмові профспілкового комітету в наданні згоди на звільнення позивача та дійшли правильного висновку про те, що правові підстави для звільнення ОСОБА_1 за пунктом 1 частини першої статті 40 КЗпП України були відсутні.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за покликанням: <https://bit.ly/3crrud>

2. Постанова Верховного Суду від 21.07.2020 р. у справі №810/1313/13-а (адміністративне провадження № К/9901/11957/18) щодо виконання рішення про поновлення на роботі

Верховний Суд зазначає, що затримка виконання рішення суду про поновлення на роботі незаконно звільненого працівника тягне обов'язок роботодавця виплатити такому працівникові середній заробіток за весь час затримки.

ОСОБА_1 звернувся до суду з адміністративним позовом до Київської митниці Державної фіскальної служби України (далі – Київська митниця ДФС України), Державної фіскальної служби України (далі – ДФС України), у якому просив: стягнути на користь ОСОБА_1 середньомісячний заробіток за вимушений прогул за час затримки виконання постанови Київського окружного адміністративного суду від 03 грудня 2013 року № 810/1313/13-а з урахуванням постанови Київського апеляційного адміністративного суду від 03 грудня 2013 року № 810/1313/13-а з приводу поновлення на роботі з 21 червня 2013 року до 13 липня 2015 року в сумі 82152,01 грн.

Постановою Київського окружного адміністративного суду від 07 червня 2016 року, залишеною без змін ухвалою Київського апеляційного адміністративного суду від 29 вересня 2016 року, позов задоволено.

Позиція Верховного Суду

Невиконання або несвоєчасне виконання судового рішення є відповідною підставою для звернення позивача до суду. При цьому позивач наділений правом самостійно обирати спосіб захисту його порушених прав, як-от: шляхом звернення до суду з відповідним позовом, шляхом установлення контролю за виконанням судового рішення про поновлення його на посаді тощо.

Указані правові висновки також відповідають правовій позиції Великої Палати Верховного Суду, викладеній у постанові від 20 червня 2018 року у справі № 826/808/16.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за покликанням: <https://bit.ly/2YvoRAv>

3. Постанова Верховного Суду від 29.07.2020 р. у справі №802/3673/15-а (адміністративне провадження №К/9901/34546/18) щодо поновлення на посаді, якої вже не існує

На думку колегії суддів, в обставинах, установлених у цій справі, коли поновити позивача на посаді, із якої її звільнили і якої (формально) вже немає, неможливо, то належним способом захисту порушеного права може бути поновлення на посаді, аналогічній тій, із якої її звільнили, і яка існує на дату поновлення.

ОСОБА_1 подав позов до Управління Держгеокадастру в Козятинському районі Вінницької області (який є правонаступником Управління Держгеокадастру в Козятинському районі Вінницької області) про поновлення на роботі, виплату середнього заробітку за час вимушеного прогулу, провадження в якій відкрито

Такий правовий висновок Верховний Суд висловив у постанові від 28.02.2018 у справі № 817/280/16 та від 28.02.2019 у справі 817/860/16.

Постановою Вінницького окружного адміністративного суду від 09.10.2015, яка залишена без змін ухвалою Вінницького апеляційного адміністративного суду від 19.11.2015, у задоволенні позовних вимог ОСОБА_1 відмовлено.

Позиція Верховного Суду

Зважаючи на встановлені судами обставини справи, у ході реорганізації установи відбулося скорочення штатної чисельності працівників Управління Держгеокадастру в Козятинському районі Вінницької області з 23 до 22. Водночас судом першої інстанції не надано належної правової оцінки тому, що скорочення посади, на якій проходив службу позивач, не відбулося, не з'ясовано, чи була вакантна ця посада і чи мав позивач переважне право на залишення на роботі, передбачене законодавством. Також із матеріалів справи вбачається, що в Управлінні Держгеокадастру в Козятинському районі Вінницької області збереглася посада начальника відділу, яку обіймав позивач.

Посилання відповідача на те, що судами не скасовано Наказ Управління Держгеокадастру в Козятинському районі Вінниць-

кої області від 17.07.2015 №24 із змінами, унесеними 23.09.2015 є безпідставними, оскільки позивач із вказаними вимогами до суду не звертався. Натомість суд апеляційної інстанції, дослідивши обставини справи на предмет дотримання норм матеріального та процесуального права, дійшов обґрунтованого висновку про наявність підстав для задоволення позовних вимог та поновлення позивача на посаді.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за покликанням: <https://bit.ly/2YvMR6t>

4. Правовий висновок у Постанові Верховного Суду від 02.09.2020 року у справі №243/8356/17 про поновлення на роботі, стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу та відшкодування моральної шкоди

Відповідно до правових висновків Верховного Суду в цій справі звільнення за одноразове грубе порушення трудових обов'язків (пункт 1 частини першої статті 41 КЗпП) за своєю природою є дисциплінарним, а тому воно має здійснюватися з дотриманням порядку й термінів, передбачених статтями 148, 149 КЗпП.

Верховний Суд зазначив, що важливим елементом застосування пункту 1 частини першої статті 41 КЗпП є звільнення працівника за порушення, яке має ознаки одноразовості. Так, і рішення компетентного органу власника підприємства, і наказ про звільнення повинні містити чітко сформульоване одноразове порушення, яке стало підставою для звільнення. За своїм змістом наказ про звільнення не повинен містити посилання на цілу низку (систему) порушень, за які був звільнений позивач, а лише вказувати на одноразове грубе порушення конкретних трудових обов'язків.

Посилання заявника про неврахування апеляційним судом того, що відповідач, вирішуючи питання притягнення його до дисциплінарної відповідальності, не зажадав відібрати письмові пояснення, відхиляє касаційний суд. Невиконання власником або вповноваженим 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.

Детальніше ознайомитися із постановою можна за покликанням: <https://bit.ly/2NRtZnk>

III. Справи щодо затримки розрахунку при звільненні

1. Постанова Верховного Суду від 03.06.2020 р. у справі №806/298/17 (провадження №К/9901/23191/18) щодо компенсації за затримку розрахунку при звільненні

Верховний Суд зробив правовий висновок, що стягнення з роботодавця (власника або уповноваженого ним органу підприємства, установи, організації) середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільненні (у разі невиплати з вини власника або уповноваженого ним органу належних звільненому працівникові сум у терміни, зазначені у статті 116 КЗпП України, за весь час затримки по день фактичного розрахунку) за своєю правовою природою є спеціальним видом відповідальності роботодавця, який нараховують у розмірі середнього заробітку і який спрямований на захист прав звільнених працівників щодо отримання ними в передбачений законом термін винагороди за виконану роботу (усіх виплат, на отримання яких працівники мають право згідно з умовами трудового договору і відповідно до державних гарантій).

30 січня 2017 року ОСОБА_1 (далі – позивач, ОСОБА_1) звернувся до Головного управління Національної поліції в Житомирській області (далі – відповідач, ГУ НП у Житомирській області), у якому просив: стягнути з ГУ НП в Житомирській області компенсацію за затримку розрахунку при звільненні в розмірі 9 866,99 грн.

На обґрунтування своїх позовних вимог ОСОБА_1 зазначив, що одноразову грошову (вихідну) допомогу, передбачену чинним законодавством, йому виплачено 31 жовтня 2016 року, а не в день звільнення 29 вересня 2016 року. Кошти своєчасно не виплачені з вини відповідача, тому, посилаючись на приписи статті 117, 118 Кодексу законів про працю України, позивач вважає, що затримка розрахунку при звільненні на його користь повинна бути стягнута з ГУ НП у Житомирській області.

Постановою Житомирського окружного адміністративного суду від 16 лютого 2017 року, залишеною без змін ухвалою Житомирського апеляційного адміністративного суду від 30 травня 2017 року, позов задоволено частково.

Позиція Верховного Суду

Оскільки зазначені нормативно-правові акти, що визначають порядок та умови виплати грошового забезпечення поліцейським, не містять норм, які б регулювали питання терміну розрахунку при звільненні та відшкодування за час затримки

розрахунку при звільненні, то необхідно виходити з приписів трудового законодавства щодо оплати праці.

Роботодавця обмежений терміном для проведення повного розрахунку з працівником, оскільки, зважаючи на відсутність між сторонами спору щодо належної працівнику суми одноразової грошової допомоги при звільненні та враховуючи приписи статті 116 КЗпП України, такий розрахунок мав бути проведений у день звільнення позивача зі служби або не пізніше наступного дня після пред'явлення ним вимоги про розрахунок у разі, якщо позивач у день звільнення не працював.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за покликанням: <https://bit.ly/3tlbst9>

2. Постанова Верховного Суду від 17.06.2020 р. у справі № 711/3604/17 (провадження № 61–32096св18) щодо солідарного стягнення заробітної плати, середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільненні, компенсації частини заробітної плати, відшкодування моральної шкоди.

Верховний Суд зробив правовий висновок, що підставою для застосування субсидіарної відповідальності для засновників таких юридичних осіб має бути виключно пряма вказівка закону або договору.

Така відповідальність передбачена, зокрема Законом України «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом» у редакції на час виникнення спірних правовідносин та статтею 61 Кодексу України з процедур банкрутства.

Основною метою такої субсидіарної відповідальності є притягнення винних осіб у доведенні до банкрутства до додаткової (субсидіарної) відповідальності і стягнення на користь кредиторів непогашених у ліквідаційній процедурі кредиторських вимог.

Обставини цієї справи полягають у тому, що особу було звільнено з роботи на підставі пункту 5 статті 36 КЗпП України відповідно до порядку переведення до КП «Соснівська служба утримання будинків» за угодою між керівниками підприємств згідно з листом № 1453 від 11 листопада 2016 року.

У цей же день ОСОБА_1 була видана копія наказу про звільнення та трудова книжка, однак на день звільнення їй була нарахована, але не виплачена заробітна плата.

Працівники з іншими колишніми працівниками КП «СУБ «Митниця» неодноразово звертались до директора та власника цього підприємства – Черкаської міської ради – з вимогою про виплату заборгованості по заробітній платі. Однак їм повідомили про рішення Черкаської міської ради від 28 жовтня 2016 року № 1412 «Про внесення змін до рішення виконавчого комітету Черкаської міської ради від 21 жовтня 2007 року «Про визначення виконавців житлово-комунальних послуг населенню м. Черкаси», у якому зазначено, що КП «СУБ «Митниця» більше не обслуговує населення м. Черкаси, господарської діяльності не

веде, а тому немає джерел для виплати заборгованості із заробітної плати. Указані обставини стали підставою для звернення до суду з метою застосування субсидіарної відповідальності.

Рішенням Придніпровського районного суду м. Черкаси від 18 липня 2017 року, з урахуванням ухвали Придніпровського районного суду м. Черкаси від 18 липня 2017 року про виправлення описки, позов ОСОБА_1 було задоволено частково.

Ухвалою апеляційного суду Черкаської області від 19 вересня 2017 року апеляційну скаргу ОСОБА_1 залишено без задоволення. Рішення суду першої інстанції залишено без змін.

Позиція Верховного Суду

Велика Палата Верховного Суду в постанові від 04 вересня 2018 року у справі № 5023/4388/12 (провадження № 12–102гс18) за заявою Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття в особі Лозівського міськрайонного центру зайнятості до комунального підприємства «Комбінат комунальних підприємств» Лозівської міської ради Харківської області (далі – КП «Комбінат комунальних підприємств», боржник, банкрут) про визнання банкрутом зазначила, що в низці випадків Європейський суд з прав людини (далі – ЄСПЛ) визнавав державу відповідальною за борги підприємств незалежно від їхньої формальної класифікації у внутрішньодержавному праві (рішення від 30 листопада 2004 року у справі «Михайленки та інші проти України», пункт 45, рішення від 04 квітня 2006 року у справі «Лисянський проти України», пункт 19, рішення від 03 квітня 2007 року у справі «Кооперативу Агрікола Слобозія-Ханесей проти Молдови», пункти 18,19, рішення від 12 квітня 2007 року у справі «Григор'єв та Какаурова проти Російської Федерації», пункт 35, рішення від 15 січня 2008 року у справі «Р. Качапор та інші проти Сербії»).

Отже, внутрішньодержавний правовий статус підприємства як самостійної юридичної особи сам по собі не звільняє державу від відповідальності за борги підприємств у межах Конвенції.

Також Верховний Суд зазначив, що в нормах частини сьомої статті 77 ГК України не міститься будь-якого обмеженого кола зобов'язань, за якими орган управління несе субсидіарну відповідальність за зобов'язаннями казенного підприємства. Отже, до таких зобов'язань можуть належати і вимоги стосовно заробітної плати.

Щодо відповідальності комунального унітарного підприємства за своїм зобов'язанням, то ГК України чітких положень не містить. Однак згідно з частиною десятою статті 78 ГК України особливості господарської діяльності комунальних унітарних підприємств визначають відповідно до вимог, установлених цим Кодексом щодо діяльності державних комерційних або казенних підприємств, а також інших вимог, передбачених законом.

Згідно із загальними правилами в разі недостатності коштів у комунального унітарного комерційного підприємства для відповідальності за своїм зобов'язанням, пов'язаним із господарською діяльністю, орган, до сфери управління якого входить підприємство, не несе повну субсидіарну відповідальність за господарськими зобов'язаннями цього підприємства.

Комерційні комунальні підприємства за своїми зобов'язаннями відповідають самостійно.

Отже, субсидіарна відповідальність органу місцевого са-

моврядування за зобов'язаннями комунальних комерційних підприємств не настає, крім випадку, якщо буде доведено, що комунальне комерційне підприємство було доведено до банкрутства саме діями його засновника (учасника) – органу місцевого самоврядування.

Верховний Суд вважає, що позовні вимоги ОСОБА_1, пред'явлені до Черкаської міської ради, є безпідставні, оскільки відповідно до частини першої статті 176 ЦК України територіальні громади не відповідають за зобов'язаннями створених ними юридичних осіб у трудових правовідносинах.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за покликанням: <https://bit.ly/3csGFnW>

3. Постанова Верховного Суду від 16.07.2020 р. у справі №825/1540/17 (адміністративне провадження №К/9901/22542/18) щодо середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільненні та практики ЄСПЛ

Обов'язковість виконання судового рішення після набрання ним чинності та, як наслідок, забезпечення права особи на соціальний захист не можна ставити в залежність від особливостей процедурного характеру виконання таких рішень.

Указане в сукупності свідчить про обґрунтованість доводів касаційної скарги стосовно помилкового застосування до спірних правовідносин судами попередніх інстанцій положень Закону України «Про виконавче провадження».

ОСОБА_1 (далі – ОСОБА_1, позивач) звернувся до суду з адміністративним позовом до Північного офісу Держаудитслужби, у якому просив стягнути на його користь кошти в розмірі 45 150, 15 грн.

Постановою Чернігівського окружного адміністративного суду від 18.10.2017 в задоволенні позовних вимог відмовлено.

Ухвалою Київського апеляційного адміністративного суду від 30.11.2017 апеляційну скаргу позивача залишено без задоволення, рішення суду першої інстанції – без змін.

Позиція Верховного Суду

Водночас колегія суддів вважає за доцільне зазначити, що необґрунтованим також є посилання суду першої інстанції на практику Європейського суду з прав людини, зокрема пункти 56–59 рішення у справі «Меньшакова проти України» (заява № 377/02) від 08.04.2010 з огляду на таке.

Із вказаного рішення Європейського суду з прав людини випливає, що позовні вимоги у спорі, який передано на розгляд суду, ґрунтувалися на тому, що стаття 117 КЗпП України надавала заявниці право на отримання компенсації за несвоєчасну виплату заборгованості із заробітної плати до дня її фактичної виплати, навіть за періоди невиконання рішення, якими при-суджували таку виплату. Однак доводи заявниці не прийняли суди. Зокрема, рішення суду від 15.06.1999 та 26.11.2003 щодо

відмови в задоволенні позовних вимог заявниці ґрунтувались на тому, що компенсацію за затримку виплати заробітної плати відповідно до статті 117 КЗпП України могла вимагати заявниця лише за період до присудження заборгованості із заробітної плати рішеннями від 08.07.1997 та 25.05.1998, а також того, що тримісячний термін для вчинення процесуальних дій розпочався із цих дат. Після прийняття цих рішень статті 116 та 117 КЗпП України більше не застосовують у справі заявниці, а зобов'язання колишніх роботодавців виплатити заборгованість із заробітної плати та компенсацію було замінено на зобов'язання виконати судові рішення на користь заявниці, які не регулюються матеріальними нормами трудового права.

Водночас у своєму рішенні ЄСПЛ не вирішував питання щодо необхідності застосування тієї чи іншої норми права національного законодавства та її тлумачення, а констатував, що застосування процесуальних обмежень у справі заявниці значною мірою залежало від тлумачень матеріальних норм Кодексу законів про працю. Звернув увагу на те, що частина друга статті 117 КЗпП України, яка встановлює право на отримання компенсації у випадку постановлення судом рішення щодо суми такої заборгованості та є застосовною у справі заявниці, не передбачає виплати компенсації за період до фактичного розрахунку із заборгованості, на відміну від частини першої статті 117 КЗпП України.

Аналізуючи застосування судами статей 116 та 117 КЗпП України, ЄСПЛ у рішенні вказав, що обґрунтуванню, наведеному судами, не вистачає чіткості і ясності, оскільки суди детально не розглянули двояку дію статті 117 КЗпП України, однак воно не свідчить про жодні прояви несправедливості чи свавілля, і процесуальні обмеження доступу заявниці до суду не застосовувались непропорційно.

Крім того, у пункті 58 рішення ЄСПЛ вкотре наголосив, що він не є апеляційним судом для оскарження рішень національних судів, бо, як правило, саме національні суди повинні тлумачити національне законодавство та надавати оцінку наданим їм доказам (рішення у справі *Waite and Kennedy v. Germany*), заява № 26083/94, пункт 54, ЄСПЛ 1999–I). Відповідно до висновку ЄСПЛ не було порушення статті 6 Конвенції щодо скарги заявниці на відсутність доступу до суду (пункт 59 рішення).

Велика Палата Верховного Суду у своєму рішенні від 26.02.2020 у справі № 821/1083/17 дійшла висновку, що немає жодних підстав вважати, що ЄСПЛ надав для застосування на національному рівні тлумачення приписів статті 117 КЗпП України всупереч практиці Верховного Суду України (постанова від 15.09.2015 провадження № 21–1765a15). Указане рішення ЄСПЛ не можна розглядати як підставу для відступу від правового висновку, викладеного в постанові Верховного Суду України від 15.09.2015 у справі № 21–1765a15.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за покликанням: <https://bit.ly/3t7u6EF>

4. Постанова Верховного Суду від 09.07.2020 р. у справі № 320/6659/18 (адміністративне провадження № К/9901/30636/19) про стягнення

заборгованості на користь позивача компенсації за затримку розрахунку при звільненні в розмірі 1 151 243 грн. 30 коп.

З огляду на неврегульованість спеціальним законодавством питання відповідальності за затримку розрахунку при звільненні з військової служби, до спірних правовідносин підлягають застосуванню приписи КЗпП України, зокрема його стаття 117, яка передбачає, що в разі невиклати з вини власника або вповноваженого ним органу належних звільненому працівникові сум у терміни, при відсутності спору про їхній розмір підприємство, установа, організація повинні виплатити працівникові його середній заробіток за весь час затримки по день фактичного розрахунку.

Позивач звернувся до суду з позовом до Державного підприємства обслуговування повітряного руху України, у якому просив стягнути заборгованість на користь позивача компенсації за затримку розрахунку при звільненні в розмірі 1 151 243 грн. 30 коп.

В обґрунтування своїх вимог позивач зазначає, що відповідно до наказу Державного підприємства обслуговування повітряного руху України від 24 липня 2009 року № 356/о позивач звільнений зі служби за вислугою років (перебував на військовій службі протягом 37 років 10 місяців), проте при здійсненні розрахунку йому не було сплачено одноразову грошову допомогу при звільненні, у зв'язку з чим позивач звернувся до суду. Рішенням Окружного адміністративного суду м. Києва від 13 серпня 2018 року адміністративний позов щодо стягнення одноразової грошової допомоги на користь позивача задоволено частково. Зобов'язано Державне підприємство обслуговування повітряного руху України виплатити на користь ОСОБА_1 одноразову грошову допомогу при звільненні з військової служби в розмірі 191 225 грн. 25 коп. На виконання зазначеного судового рішення відповідач 12 листопада 2018 року здійснив виплату вказаної грошової допомоги в розмірі 191 225 грн. 25 коп., що підтверджує виписка про надходження коштів АТК Банк «Приватбанк» від 27 листопада 2018 року. Однак позивач вважає, що відповідач повинен сплатити компенсацію за затримку розрахунку при звільненні в розмірі 1 151 243 грн. 30 коп. відповідності до вимог статті 117 Кодексу законів про працю України, яка передбачає відповідальність власника за затримку розрахунку при звільненні, підставою для якої є факт порушення власником строків розрахунку при звільненні та вина власника.

Рішенням Окружного адміністративного суду м. Києва від 13 серпня 2018 року, залишеним без змін постановою Шостого апеляційного адміністративного суду від 31 жовтня 2018 року, указаний адміністративний позов задоволено частково. Зобов'язано Державне підприємство обслуговування повітряного руху України виплатити на користь ОСОБА_1 одноразову грошову допомогу при звільненні з військової служби в розмірі 191 225 грн. 25 коп. У решті позову відмовлено.

Позиція Верховного Суду

Суд звертає увагу на те, що питання відповідальності за затримку розрахунку при звільненні осіб рядового й начальницького складу (зокрема, затримку виплати грошового забезпечення, виплати коштів за період вимушеного прогулу на виконання рішення суду, одноразової грошової допомоги при звільненні, компенсації за невикористану відпустку, які не є складовими

заробітної плати (грошового забезпечення), не врегульовані положеннями спеціального законодавства, що регулює порядок, умови, склад, розміри виплати грошового забезпечення. Водночас ці питання врегульовані КЗпП України.

Ураховуючи наведене, суди попередніх інстанцій дійшли обґрунтованого висновку про необхідність застосування до спірних правовідносин приписів КЗпП України.

При цьому одноразова грошова допомога при звільненні не входить до складу грошового забезпечення, хоча передбачена статтею 117 КЗпП України відповідальність за затримку розрахунку при звільненні настає у випадку невиклати в день звільнення всіх сум, що належать працівнику, від підприємства, установи, організації. Указаний законодавчий припис є загальним і не встановлює конкретні види виплат, які роботодавець зобов'язаний виплатити працівникові в день його звільнення. Тому посилення скажника на те, що вказана допомога не є складником грошового забезпечення, не впливає на правильність висновків суду апеляційної інстанції.

При цьому варто зазначити, що таку допомогу виплачують особам, які «звільняються» зі служби. Отже, допомога при звільненні має бути виплачена не пізніше дня звільнення зі служби. Невпровадження з вини відповідача виплати одноразової грошової допомоги в день звільнення є підставою для відповідальності, передбаченої статтею 117 КЗпП України, тобто виплати середнього заробітку за весь час затримки по день фактичного розрахунку.

Посилання скажника на приписи Закону України «Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати» є необґрунтованим, оскільки позивачем не було заявлено вимог щодо стягнення компенсації втрати частини доходів у зв'язку з порушенням термінів їхньої виплати, а спірні правовідносини виникли з приводу відповідальності відповідача за затримку розрахунку при звільненні.

З огляду на викладене, колегія суддів погоджується з висновками судів попередніх інстанцій щодо наявності підстав для задоволення позовних вимог.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за покликанням: <https://bit.ly/3aioVZL>

5. Постанова Верховного Суду від 27.08.2020 р. у справі № 127/26559/18 (провадження № 61-12228св19) щодо розрахунку під час звільнення працівника та щодо зменшення розміру відшкодування

Аналіз наведених норм матеріального права дає підстави для висновку про те, що передбачений частиною першою статті 117 КЗпП України обов'язок роботодавця щодо виплати середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільненні настає за умови невиклати з його вини належних звільненому працівникові сум у терміни, зазначені в статті 116 КЗпП України. При цьому визначальними є такі юридично значимі обставини, як

невиплата належних працівникові сум при звільненні та факт проведення з ним остаточного розрахунку.

22 жовтня 2018 року ОСОБА_1 звернувся із позовом до фізичної особи-підприємця ОСОБА_2 (далі – ФОП ОСОБА_2) про стягнення невикористаної заробітної плати, середнього заробітку за час затримки розрахунку та компенсації за невикористану відпустку.

Задовольняючи частково позов, суд першої інстанції виходив із того, що заробітна плата, яку щомісячно отримував позивач, перевищувала середню заробітну плату за відповідним видом економічної діяльності в регіоні у відповідному періоді, а отже, відсутня заборгованість із заробітної плати перед позивачем на день його звільнення.

Постановою Вінницького апеляційного суду від 13 червня 2019 року апеляційну скаргу ОСОБА_1 залишено без задоволення. Рішення Вінницького міського суду Вінницької області від 14 березня 2019 року залишено без змін.

Позиція Верховного Суду

Закон покладає на роботодавця обов'язок провести зі звільненим працівником повний розрахунок, виплатити всі суми, що йому належать. У разі невиконання такого обов'язку виникають передбачені статтею 117 КЗпП України правові підстави для застосування матеріальної відповідальності.

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.

Загальною ознакою цивільно-правової відповідальності є її компенсаторний характер. Заходи цивільно-правової відповідальності спрямовані не на покарання боржника, а на відновлення майнової сфери потерпілого від правопорушення. Відповідно до частини 1 статті 9 ЦК України така спрямованість притаманна й заходу відповідальності роботодавця, передбаченому статтею 117 КЗпП України.

З огляду на компенсаційний характер заходів відповідальності в цивільному праві, виходячи з принципів розумності, справедливості та пропорційності, суд за певних умов може зменшити розмір відшкодування, передбаченого статтею 117 КЗпП України.

Верховний Суд України в постанові від 27 квітня 2016 року у справі № 6-113цс16 дійшов висновку, що право суду зменшити розмір середнього заробітку, який має сплатити роботодавець працівникові за час затримки виплати з вини роботодавця належних звільненому працівникові сум у терміни, визначені статтею 116 КЗпП України, залежить від таких чинників:

- наявність спору між працівником та роботодавцем із приводу розміру належних до виплати працівникові сум за трудовим договором на день звільнення;
- виникнення спору між роботодавцем та працівником після того, коли належні до виплати працівникові суми за трудовим договором у зв'язку з його звільненням повинні бути сплачені роботодавцем;
- прийняття судом рішення щодо часткового задоволення

вимог працівника про виплату належних йому при звільненні сум у терміни, визначені статтею 116 цього Кодексу.

Водночас Верховний Суд України зауважив, що необхідно брати до уваги й такі обставини, як розмір недоплаченої суми, істотність цієї частки порівняно із середнім заробітком працівника, ситуації, у яких було встановлено наявність заборгованості, дії відповідача щодо її виплати.

Входячи з мети відшкодування, що передбачена статтею 117 КЗпП України і полягає в компенсації працівнику майнових втрат, яких він зазнає внаслідок несвоєчасного здійснення з ним розрахунку з боку роботодавця, що їх розумно можна було б передбачити, Велика Палата Верховного Суду в постанові від 26 червня 2019 року у справі № 761/9584/15-ц (провадження №14-623цс18) дійшла висновку, що, з одного боку, не всі чинники, сформульовані у вказаному висновку Верховного Суду України, відповідають такій меті.

Так, сама лише наявність спору між працівником та роботодавцем із приводу розміру належних до виплати працівникові сум; момент виникнення такого спору, прийняття судом рішення щодо часткового задоволення вимог працівника, істотність розміру недоплаченої суми порівняно із середнім заробітком працівника не впливають на розмір майнових втрат, яких зазнає працівник у зв'язку з простроченням розрахунку. З іншого боку, істотним є період прострочення, хоча такий чинник у згаданій постанові Верховного Суду України не сформульований.

Велика Палата Верховного Суду відступила від висновку Верховного Суду України, сформульованого в постанові від 27 квітня 2016 року у справі № 6-113цс16, і зазначила, що, зменшуючи розмір відшкодування, визначеного на основі середнього заробітку за час затримки роботодавцем розрахунку при звільненні відповідно до статті 117 КЗпП України, необхідно враховувати:

- розмір простроченої заборгованості роботодавця щодо виплати працівнику при звільненні всіх належних сум, передбачених на день звільнення трудовим законодавством, колективним договором, угодою чи трудовим договором;
- період затримки (прострочення) виплати такої заборгованості, а також те, із чим була пов'язана тривалість такого періоду з моменту порушення права працівника і до моменту його звернення з вимогою про стягнення відповідних сум; ймовірний розмір пов'язаних із затримкою розрахунку при звільненні майнових втрат працівника;
- інші обставини справи, установлені судом, зокрема, дії працівника та роботодавця у спірних правовідносинах, співмірність ймовірного розміру пов'язаних із затримкою розрахунку при звільненні майнових втрат працівника та заявлених позивачем до стягнення сум середнього заробітку за несвоєчасний розрахунок при звільненні.

Отже, з урахуванням конкретних обставин справи суд може зменшити розмір середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільненні працівника незалежно від того, чи він задовольняє позовні вимоги про стягнення належних звільненому працівникові сум у повному обсязі чи частково.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за покликанням: <https://bit.ly/36taFwg>

6. Постанова Верховного Суду від 09.09.2020 р. у справі №826/3730/16 (адміністративне провадження №К/9901/22415/18) щодо не виплати належних працівнику при звільненні сум у відповідні строки

Умовою для застосування відповідальності, передбаченої статтею 117 КЗпП України, є невиплата належних звільненому працівникові сум у відповідні строки саме з вини власника або уповноваженого ним органу.

У червні 2016 року ОСОБА_1 (надалі – позивач, ОСОБА_1) звернулася до Окружного адміністративного суду міста Києва з позовом до Донецького окружного адміністративного суду (надалі – відповідач, ДООАС), третя особа, яка не заявляє самостійних вимог на предмет спору на стороні відповідача – Державна судова адміністрація України (надалі – третя особа, ДСА України), у якому просила зобов'язати відповідача провести остаточний розрахунок та сплатити позивачу заборгованість із заробітної платні за період із другої половини вересня 2014 року до часу остаточного розрахунку й заборгованість компенсації за невикористані частини щорічних основних відпусток відповідно до наказу суду від 28.11.2014 №358/к-к, а також стягнути з відповідача на користь позивача середній заробіток за весь час затримки розрахунку по день фактичного розрахунку.

Ухвалою Окружного адміністративного суду міста Києва від 18 листопада 2016 року, яку залишено без змін ухвалою Київського апеляційного адміністративного суду від 17 січня 2017 року, справу передано на розгляд Донецького окружного адміністративного суду.

Ухвалою Донецького окружного адміністративного суду від 17 березня 2017 року справу передано на розгляд Луганського окружного адміністративного суду.

Постановою Луганського окружного адміністративного суду від 22 травня 2017 року позовні вимоги задоволено частково.

Постановою Донецького апеляційного адміністративного суду від 19 липня 2017 року постанову Луганського окружного адміністративного суду від 22 травня 2017 року скасовано в частині задоволення позовних вимог про стягнення на користь ОСОБА_1 середнього заробітку за час затримки виплати належних при звільненні сум за період із 06.01.2015 до 05.10.2016 в сумі 38616,35 грн. та ухвалено в цій частині нове судове рішення, яким відмовлено в задоволенні вказаних позовних вимог. В іншій частині постанову Луганського окружного адміністративного суду від 22 травня 2016 року залишено без змін.

Позиція Верховного Суду

У день свого звільнення – 28.11.2014, ОСОБА_1 не працювала й при її звільненні з нею не було проведено остаточного розрахунку. Лише 23.12.2014 ОСОБА_1 звернулася до Донецького окружного адміністративного суду з вимогою щодо надання довідки про розмір заборгованості з належної їй до виплати заробітної плати. Тобто терміни проведення остаточного розрахунку зі звільненим працівником відповідно до статті 116 КЗпП України у випадку спірних правовідносин повинні обраховувати, починаючи з дати звернення позивача із зазначеною вимогою.

Листом ДСА України від 20.11.2014 №11–5385/14 відповідача було повідомлено, що розрахунок фонду оплати праці на листопад–грудень 2014 року необхідно здійснити, виходячи виключно з чисельності працівників, які виявили бажання продовжувати свої обов'язки в судах на території, що контролюється українською владою.

При цьому ДООАС звертався до ДСА України за роз'ясненнями з проблемних питань, пов'язаних зі зміною місця знаходження та фінансування суду, у тому числі щодо розрахунків із заробітної плати з працівниками, які станом на 01.12.2014 не надали згоди продовжувати виконання своїх обов'язків.

Листом ДСА України від 05.03.2015 №11–4550/15 відповідача повідомлено про те, що з огляду на лист від 20.11.2014 №11–5385/14 питання щодо остаточного розрахунку заробітної плати працівникам, які звільнилися в серпні–листопаді 2014 року, може бути вирішене лише в судовому порядку.

Заробітна плата позивачу за період її роботи в ДООАС, під час його знаходження у м. Донецьк нараховувалася на банківський рахунок, відкритий у ПАТ «Банк «Фінанси та кредит». Проте на підставі постанови Правління Національного банку України «Про призупинення здійснення фінансових операцій» від 06.08.2014 №466 унаслідок запровадження надзвичайного режиму роботи банківської системи було призупинено здійснення всіх видів фінансових операцій у населених пунктах, які не контролюються українською владою.

На переконання суду касаційної інстанції, наведені обставини, беззаперечно, свідчать про відсутність із боку Донецького окружного адміністративного суду вини щодо невиплати належних ОСОБА_1 при звільненні сум у відповідні терміни. Тому суд апеляційної інстанції дійшов обґрунтованого висновку стосовно відсутності підстав для задоволення вимог позивача про стягнення на її користь середнього заробітку за час затримки виплати належних при звільненні сум за період із 06.01.2015 до 05.10.2016 у сумі 38616,35 грн.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за покликанням: <https://bit.ly/3rcDMfI>

7. Правовий висновок у постанові Верховного Суду від 17.09.2020 р. у справі №130/2249/15–ц (провадження №61–17606св19) щодо належного виконання судового рішення про поновлення на роботі

Належним виконанням судового рішення про поновлення на роботі необхідно вважати видання власником про це наказу, що дає можливість працівнику приступити до виконання своїх попередніх обов'язків.

Отже, аналіз зазначених правових норм дає підстави для висновку про те, що законодавець передбачає обов'язок роботодавця добровільно й негайно виконати рішення суду про поновлення працівника на роботі. І цей обов'язок полягає в тому, що в роботодавця обов'язок видати наказ про понов-

лення працівника на роботі виникає відразу після оголошення рішення суду, незалежно від того, чи будуть це рішення суду оскаржувати.

У серпні 2015 року ОСОБА_1 звернувся з позовом до суду до державного підприємства матеріально-технічного забезпечення залізничного транспорту України «Укрзалізничпостач» (далі – ДП «Укрзалізничпостач», третя особа – акціонерне товариство «Українська залізниця» (далі – АТ «Укрзалізниця»), із позовом, вимоги якого уточнив під час розгляду справи, та просив зобов'язати відповідача поновити його на посаді водія з 22 липня 2015 року; стягнути на його користь кошти за завдану моральну шкоду в сумі 25 000 грн, середній заробіток за час вимушеного прогулу за період з 22 липня 2015 року по день ухвалення рішення, а також кошти в сумі 9 516,53 грн, які були нараховані за виконання посадових обов'язків, але не виплачені станом на 22 липня 2015 року.

Рішенням Жмеринського міськрайонного суду Вінницької області від 10 жовтня 2014 року позовні вимоги ОСОБА_1 до ДП «Укрзалізничпостач» про поновлення на роботі, стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу, стягнення недоотриманої заробітної плати, стягнення середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільненні задоволено частково та стягнуто з відповідача на його користь 4074,21 грн. середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільненні по день фактичного розрахунку. У решті позову відмовлено.

18 грудня 2014 року Апеляційний суд Вінницької області ухвалив нове рішення, яким рішення Жмеринського міськрайонного суду Вінницької області від 10 жовтня 2014 року скасовано.

На підставі вказаного рішення апеляційного суду позивача поновлено на посаді водія автотранспортних засобів відділу зберігання нафтопродуктів (Матейкове) управління обліку нафтопродуктів та складського господарства ДП «Укрзалізничпостач».

Ухвалою Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних та кримінальних справ від 03 червня 2015 року рішення апеляційного суду від 18 грудня 2014 року скасовано, при цьому залишилося в силі рішення Жмеринського міськрайонного суду Вінницької області від 10 жовтня 2014 року.

Позиція Верховного Суду

Рішення про поновлення на роботі незаконно звільненого працівника, прийняте органом, який розглядав трудовий спір, підлягає негайному виконанню (частина сьома статті 235 КЗпП України).

Негайне виконання судового рішення полягає в тому, що воно набуває властивостей здійснення і підлягає виконанню не з часу набрання ним законної сили, що передбачено для переважної більшості судових рішень, а негайно, із часу його оголошення в судовому засіданні, чим буде забезпечений швидкий та реальний захист життєво важливих прав й інтересів громадян і держави.

Обов'язковість рішень суду зарахована Конституцією України до основних засад судочинства, а тому, зважаючи на принцип загальнообов'язковості судових рішень, судові рішення, які відповідно до закону підлягають негайному виконанню, є обов'язковими для виконання, зокрема, посадовими особами, від

яких залежить реалізація прав особи, підтверджених судовим рішенням.

Належним виконанням судового рішення про поновлення на роботі слід вважати видання власником про це наказу, що дає можливість працівнику приступити до виконання своїх попередніх обов'язків.

Виконання рішення вважається закінченим із моменту фактичного допуску працівника, поновленого на роботі рішенням суду, до виконання попередніх обов'язків на підставі відповідного акту органу, що раніше прийняв незаконне рішення про звільнення працівника.

Тобто рішення про поновлення на роботі незаконно звільненого або переведеного працівника вважають виконаним, якщо власником або уповноваженим ним органом видано наказ (розпорядження) про допуск до роботи і фактично допущено до роботи такого працівника.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за покликанням: <https://bit.ly/36sz1Gw>

8. Правовий висновок у постанові Верховного Суду від 30.09.2020 р. у справі № 120/1407/19–а (адміністративне провадження № К/9901/30480/19) щодо застосування статей 116, 117 КЗпП України

Аналіз статей 116, 117 КЗпП України, які передбачають обов'язок роботодавця перед колишнім працівником щодо своєчасного розрахунку при звільненні, а також те, що для встановлення початку перебігу строку звернення працівника до суду з вимогою про стягнення середнього заробітку за весь час затримки розрахунку при звільненні визначальними є такі юридично значимі обставини, як невивплата належних працівникові сум при звільненні та факт проведення з ним остаточного розрахунку, дають підстави для висновку, що в спірних правовідносинах зазначений строк звернення до суду з позовом про стягнення середнього заробітку за весь час затримки розрахунку при звільненні навіть ще не розпочався, оскільки відсутній факт остаточного розрахунку з позивачем.

Позивач звернувся до суду з позовом до Донецько-Луганського регіонального управління Державної прикордонної служби України, у якому, зокрема, просив визнати протиправною бездіяльність Донецько-Луганського регіонального управління Державної прикордонної служби України щодо непроведення нарахування та виплати в період з 01 липня 2015 року до 21 червня 2018 року індексації грошового забезпечення ОСОБА_1; зобов'язати Донецько-Луганське регіональне управління Державної прикордонної служби України нарахувати та виплатити ОСОБА_1 індексацію грошового забезпечення за період з 01 липня 2015 року до 21 червня 2018 року.

Рішенням Вінницького окружного адміністративного суду від 02 липня 2019 року, залишеним без змін постановою Сьомого апеляційного адміністративного суду від 15 жовтня 2019 року, адміністративний позов задоволено частково.

Позиція Верховного Суду

Статтю 116 КЗпП України на підприємство, установу, організацію покладено обов'язок провести зі звільненим працівником повний розрахунок, виплатити всі суми, що йому належать. Невиконання цього обов'язку спричиняє наслідки, передбачені статтею 117 КЗпП України, відповідно до якої в разі невиконання з вини власника або уповноваженого ним органу належних звільненому працівникові сум у терміни, 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.

Згідно зі змістом частини першої статті 117 КЗпП України обов'язок роботодавця перед колишнім працівником щодо своєчасного розрахунку при звільненні припиняється проведенням фактичного розрахунку, тобто реальним виконанням цього обов'язку. І саме із цією обставиною пов'язаний період, протягом до якого до роботодавця є можливим застосування відповідальності.

Відповідно до такого правового регулювання та обставин справи суд касаційної інстанції погоджується з висновком судів попередніх інстанцій про відсутність підстав задоволення вимог позову в цій частині.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за покликанням: <https://bit.ly/3taQnRT>

IV Справи щодо вимушеного прогулу

1. Постанова Верховного Суду від 23.06.2020 р. у справі № 802/1184/16-а (адміністративне провадження № К/9901/2924/18) про стягнення заробітної плати за час вимушеного прогулу.

З огляду на встановлені державні гарантії обов'язковості виконання судових рішень Верховний Суд зазначає, що затримка виконання рішення суду про поновлення на роботі незаконно звільненого працівника тягне обов'язок роботодавця виплатити такому працівникові середній заробіток за весь час затримки.

У серпні 2016 року ОСОБА_1 звернувся до суду з адміністративний позовом до Прокуратури Вінницької області, третя особа на стороні відповідача Головного управління Державної казначейської служби України у Вінницькій області, у якому з урахуванням заяви про зміну (уточнення) позовних вимог просив стягнути з Прокуратури Вінницької області на користь ОСОБА_1 середній заробіток за час вимушеного прогулу за період з 02 грудня 2015 року по 12 вересня 2016 року в розмірі 58331,56 грн.

Вимоги адміністративного позову мотивовано тим, що постановою Вінницького окружного адміністративного суду від 01 грудня 2015 року у справі № 802/3837/15-а задоволено позовні вимоги ОСОБА_1 до Прокуратури Вінницької області, також поновлено молодшого радника юстиції ОСОБА_1 на посаді прокурора відділу приймання, опрацювання та аналізу оперативної інформації управління нагляду за додержанням законів у кримінальному провадженні прокуратури Вінницької області з 06 жовтня 2015 року. Рішення суду в частині поновлення позивача на посаді допущено до негайного виконання. Ухвалою Вінницького апеляційного адміністративного суду від 27 січня 2016 року рішення суду першої інстанції залишено без змін. Однак, порушуючи статті 14, 256 Кодексу адміністративного судочинства України (далі – КАС України), відповідач рішення суду в частині поновлення позивача на посаді не виконав, через це позивач звернувся до суду із цим адміністративним позовом.

Постановою Вінницького окружного адміністративного суду від 20 вересня 2016 року позов задоволено частково.

Стягнуто з Прокуратури Вінницької області на користь ОСОБА_1 середній заробіток за час вимушеного прогулу за період з 02 грудня 2015 року по 09 вересня 2016 року в розмірі 57736,34 грн. В іншій частині позовних вимог було відмовлено.

Постановою Вінницького апеляційного адміністративного суду від 03 листопада 2016 року скасовано постанову Вінницького окружного адміністративного суду від 20 вересня 2016 року та прийнято нову, якою позов задоволено частково. Зобов'язано Прокуратуру Вінницької області нарахувати та виплатити ОСОБА_1 середній заробіток за час вимушеного прогулу за період із 02 грудня 2015 року по 09 вересня 2016 року з урахуванням отриманої допомоги по безробіттю. В іншій частині позовних вимог відмовлено.

Позиція Верховного Суду

Верховний Суд зазначає, що невиконання або несвоєчасне виконання судового рішення є відповідною підставою для звернення позивача до суду. При цьому позивач наділений правом самостійно обирати спосіб захисту його порушених прав, як-от: шляхом звернення до суду з відповідним позовом, шляхом установлення контролю за виконанням судового рішення про поновлення його на посаді.

Висновок суду апеляційної інстанції про те, що при визначенні суми середнього заробітку, який підлягає стягненню на користь позивача, потрібно враховувати отриману допомогу по безробіттю, Верховний Суд відхиляє, оскільки виплата середнього заробітку проводиться за весь час вимушеного прогулу. Зважаючи на це, будь-яких підстав для зменшення його розміру за певних обставин законодавством не передбачено.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за покликанням: <https://bit.ly/3t7v1oB>

2. Постанова Верховного Суду від 13.08.2020 р. у справі №174/445/16-а (2-а/174/18/2016) (адміністративне провадження №К/9901/22043/18) щодо стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу

Аналіз викладених положень статті 235 КЗпП України дає підстави для висновку, що у випадку незаконного звільнення орган, який розглядає трудовий спір, приймає рішення про виплату працівникові середнього заробітку за час вимушеного прогулу.

ОСОБА_1 подав позов до Виконавчого комітету Вільногірської міської ради Дніпропетровської області за участю третьої особи, яка не заявляє самостійних вимог на предмет спору, Вільногірської міської ради Дніпропетровської області про стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу, затримки в розрахунку та на час працевлаштування, стягнення моральної й матеріальної шкоди.

Постановою Вільногірського міського суду Дніпропетровської області від 17 серпня 2016 року адміністративний позов задоволено частково. Постановою Дніпропетровського апеляційного адміністративного суду від 13 грудня 2016 року постанову Вільногірського міського суду Дніпропетровської області від 17 серпня 2016 року в частині стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу за затримку розрахунку при звільненні та моральної шкоди скасовано та прийнято в цій частині нову постанову, якою в задоволенні позовних вимог відмовлено.

Позиція Верховного Суду

Ураховуючи положення пунктів 2, 8 Порядку №100, середній заробіток за час вимушеного прогулу визначається шляхом множення середньоденної заробітної плати на кількість робочих днів, що минули, починаючи з дня незаконного звільнення, по день прийняття судом рішення про поновлення на роботі.

Водночас середньоденна заробітна плата для визначення середнього заробітку за час вимушеного прогулу є часткою розміру заробітної плати за останні два місяці перед звільненням та кількості робочих днів у такому періоді.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за покликанням: <https://bit.ly/3tbEprh>

3. Постанова Верховного Суду від 13.08.2020 р. у справі №821/3795/15-а (адміністративне провадження №К/9901/10817/18, №К/9901/10818/18) щодо вимушеного прогулу

Чинним законодавством не передбачено будь-яких підстав для зменшення розміру грошового забезпечення за час вимушеного прогулу.

ОСОБА_1 подав позов до Головного управління Держгеокадастру в Херсонській області, Державного агентства земельних ресурсів України, Державної служби України з питань геодезії, картографії та кадастру, Відділу Держгеокадастру в Новотроїцькому районі Херсонської області за участю третіх осіб, які не заявляють самостійних вимог на предмет позову, голови Комісії з реорганізації Відділу Держгеокадастру в Новотроїцькому районі Херсонської області ОСОБА_2 про визнання протиправними та скасування наказів про звільнення, поновлення на роботі.

Постановою Херсонського окружного адміністративного суду від 15 лютого 2016 року, залишеним без змін ухвалою Одеського апеляційного адміністративного суду від 05 квітня 2016 року, адміністративний позов задоволено частково.

Позиція Верховного Суду

Нормативне тлумачення частин першої та третьої статті 49 - 2 КЗпП України дає підстави для висновку, що роботодавець 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.

Ураховуючи, що обов'язок із працевлаштування працівника покладено на власника або уповноважений ним орган із дня попередження про вивільнення до дня розірвання трудового договору, за змістом 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), які з'явилися на підприємстві протягом цього періоду і які були на день звільнення.

Судами попередніх інстанцій встановлено, що позивачеві не пропонували всі вакантні посади, які були наявні у Відділі Держгеокадастру в Новотроїцькому районі Херсонської області з дня попередження про вивільнення до дня розірвання трудового договору. Водночас запропонована йому посада головного спеціаліста з державного геодезичного нагляду Відділу Держгеокадастру в Новотроїцькому районі Херсонської області не відповідає його кваліфікації та досвіду роботи.

Зауваження скаржників із приводу того, що керівні посади в новоутворених Відділах Держгеокадастру можливо було обійняти лише за результатами конкурсу, який позивач не пройшов, Суд відхиляє.

Аналізуючи встановлені судами обставини справи, Суд погоджується з висновками судів попередніх інстанцій про те, що при прийнятті оскаржуваних наказів про звільнення ОСОБА_1 відповідачі діяли не на підставі та не у спосіб, що передбачені КЗпП України, а отже, суди попередніх інстанцій дійшли правильних висновків про наявність підстав для скасування оскаржуваних наказів.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за покликанням: <https://bit.ly/3ralkmu>

4. Постанова Верховного Суду від 19.08.2020 р. у справі № 580/3800/19

(адміністративне провадження № К/9901/16690/20) щодо виплати середнього заробітку за час вимушеного прогулу

Відповідно до положень статті 235 КЗпП України виплату середнього заробітку проводять за весь час вимушеного прогулу, а чинним законодавством не передбачено будь-яких підстав для зменшення його розміру за певних обставин.

ОСОБА_1 подав позов до Головного управління Державної фіскальної служби в Черкаській області, Головного управління Державної податкової служби в Черкаській області про поновлення на роботі та стягнення коштів.

Обґрунтовуючи позовні вимоги позивач указує, що оскаржуваний наказ є протиправним, а звільнення – незаконним з огляду на порушення процедури його звільнення згідно з пунктом першого частини першої статті 87 Закону України «Про державну службу», пунктом першим частини першої статті 40 КЗпП України, оскільки відповідачами не було запропоновано йому іншої посади внаслідок реорганізації державного органу. Водночас позивач указує, що при його звільненні не було враховано положення статті 42 КЗпП України щодо переважного права на залишення на роботі при звільненні працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці та в порушенні вимог статті 43 КЗпП України, бо його звільнення відбулось за відсутності попередньої згоди виборного органу первинної профспілкової організації, членом якої він є.

Рішенням Черкаського окружного адміністративного суду від 31 березня 2020 року, залишеною без змін постановою Шостого апеляційного адміністративного суду від 04 червня 2020 року, адміністративний позов задоволено частково.

Позиція Верховного Суду

Необхідно зазначити, що при розгляді спорів про звільнення за пунктом 1 частини першої статті 40 КЗпП України суди зобов'язані з'ясувати, чи дійсно у відповідача мали місце 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 звільнення працівника, які існують докази щодо змін в організації виробництва і праці, про те, що працівник відмовився від переведення на іншу роботу або що власник чи уповноважений ним орган не мав можливості перевести працівника з його згоди на іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації, чи не користувався звільнюваний працівник переважним правом на залишення на роботі та чи попереджували його за два місяці про наступне звільнення.

Колегія суддів зазначає, що судами першої й апеляційної інстанції було встановлено, що відповідачі не надали доказів про те, що позивачу було запропоновано відповідну вакантну посаду в ГУ ДПС у Черкаській області, а також щодо того, що при скороченні штату були залишені працівники із більш високою кваліфікацією і продуктивністю праці, ніж позивач.

Посилання скаржника про те, що позивачу не надавали документи для участі в конкурсі на зайняття вакантних посад у ГУ ДПС, колегія суддів не бере до уваги, оскільки згідно з части-

ною п'ятою статті 22 Закону № 889-VIII (у редакції, яка діяла до 25.09.2019 та була чинною на день попередження позивача про заплановане звільнення, а також видання наказу про оголошення конкурсу від 23.09.2019) у разі реорганізації (злиття, приєднання, поділу, перетворення) або ліквідації державного органу переведення державного службовця на рівнозначну або нижчу (за його згодою) посаду в державному органі, якому передаються повноваження та функції такого органу, здійснюється без обов'язкового проведення конкурсу.

Отже, колегія суддів погоджується з висновками суду першої та апеляційної інстанції, що відповідачем було порушено процедуру звільнення позивача, а тому оскаржуваний наказ від 05.11.2019 №380-о про звільнення позивача є протиправним та підлягає скасуванню

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за покликанням: <https://bit.ly/3cqwlrh>

5. Постанова Верховного Суду від 30.09.2020 р. у справі №826/14043/17 (адміністративне провадження №К/9901/4965/19) щодо кваліфікації вимушеного прогулу та щодо строку на звернення до суду

Аналіз частини першої статті 94 КЗпП, частини першої статті 1, статті 2 Закону України від 24.03.1995 №108/95-ВР «Про оплату праці», з урахуванням офіційного тлумачення положень частини другої статті 233 КЗпП, статей 1, 12 Закону України «Про оплату праці», викладеного в Рішенні Конституційного Суду України від 15.10.2013 №8-рп/2013, дає підстави для висновку, що середній заробіток за час вимушеного прогулу не може кваліфікуватися як плата за виконану роботу, тобто ці кошти не є заробітною платою, що підлягає виплаті на підставі трудового договору.

ОСОБА_1 подав позов до Міністерства закордонних справ України про визнання бездіяльності протиправною, зобов'язання вчинити певні дії, стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу.

Задовольняючи позов, суди попередніх інстанцій виходили з того, що МЗС України не виконало свого обов'язку, установленого частиною шостою статті 21 Закону №2728-III, щодо працевлаштування позивача після закінчення його довготермінового відраджання, що є підставою для зобов'язання відповідача вчинити відповідні дії та стягнення на користь ОСОБА_1 середнього заробітку за час вимушеного прогулу, яким слід вважати період із 06 жовтня 2014 року, відколи позивач мав вийти на роботу після закінчення відпустки, але фактично до неї не приступив, і відповідач припинив виплачувати йому заробітну плату.

Позиція Верховного Суду

Як мотивовано зазначили суди попередніх інстанцій, МЗС України не виконало свій обов'язок, передбачений частиною шостою статті 21 Закону №2728-III і пунктами 12.10, 12.11 Порядку ротації, оскільки ні в дні подання ОСОБА_1 заяв про надання відпусток (26.05.2014 і 19.09.2014), ні відразу після виходу його з

відпустки не запропонувало позивачу жодної з посад у системі органів дипломатичної служби, безпідставно переклавши на останнього обов'язок стосовно вчинення активних дій із метою власного працевлаштування.

При цьому сам факт прибуття позивача до місця роботи і висловлене ним бажання скористатися правом на відпочинок, за відсутності інших заяв щодо проходження дипломатичної служби та/або складених відповідачем актів про його відмову від запропонованих посад, спростовує доводи МЗС України про відсутність волевиявлення ОСОБА_1 бути призначеним на дипломатичну посаду.

Зважаючи на викладене, колегія суддів погоджується з висновком судів першої та апеляційної інстанцій про допущення відповідачем протиправної бездіяльності щодо працевлаштування позивача після закінчення довготермінового відрядження, перебіг якої почався з наступного дня після закінчення останньої з наданих позивачу відпусток.

Суди також ухвалили обґрунтоване рішення про зобов'язання МЗС України надати ОСОБА_1 відповідну дипломатичну посаду в системі органів дипломатичної служби, оскільки бездіяльність відповідача у вирішенні цього питання тривала і на момент розгляду цієї справи.

За змістом частини першої статті 235 КЗпП у разі звільнення без законної підстави або незаконного переведення на іншу роботу працівник повинен бути поновлений на попередній роботі органом, який розглядає трудовий спір.

Отже, термін пред'явлення позову про стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу у спорі щодо прийняття на публічну службу, її проходження, звільнення з публічної служби обмежується одним місяцем із дня, коли особа дізналася або повинна була дізнатися про порушення своїх прав, свобод чи інтересів.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за покликанням: <https://bit.ly/3tldae3>

V. Справи щодо звільнення з посади відповідно до пункту 1 частини першої статті 40 КЗпП (ліквідація, реорганізація підприємства, скорочення штату та ін.)

1. Постанова Верховного Суду від 02.06.2020 р. у справі №826/24208/15 (провадження №К/9901/12472/18) щодо скорочення штату

Верховний Суд зробив висновок щодо необхідності дотримання чіткої та послідовної процедури вивільнення працівників у разі скорочення штату, яка передбачає:

- 1) повідомлення працівників не пізніше, ніж за два місяці;
- 2) пропонування працівнику всіх наявних вакантних посад, які існували на момент попередження працівника про звільнення або з'явилися протягом періоду з дня попередження до дня звільнення, а також були наявними безпосередньо станом на день звільнення, які він може обіймати відповідно до своєї кваліфікації;
- 3) перевірку наявності у працівників, посади яких скорочуються, більш високої чи більш низької кваліфікації і продуктивності праці, тобто здійснення їхнього порівняльного аналізу за такими критеріями.

ОСОБА_1 (далі – позивач, позивачка) звернулася до суду з адміністративним позовом до Голови Вищої кваліфікаційної комісії суддів України Козьякова Сергія Юрійовича (далі – відповідач 1, Голова ВККС України), Вищої кваліфікаційної комісії суддів України (далі – відповідач 2, ВККС України), у якому просила визнати протиправним та скасувати наказ Голови ВККС України від 28 вересня 2015 року № 438–к/тр про звільнення з роботи ОСОБА_1 з посади начальника відділу літературного редагування та видавничої діяльності секретаріату Комісії; зобов'язати ВККС України поновити ОСОБА_1 на посаді начальника відділу літературного редагування та видавничої діяльності секретаріату Комісії; стягнути з ВККС України на користь ОСОБА_1 середній заробіток за час вимушеного прогулу з дня звільнення по день винесення судом рішення.

В обґрунтування заявлених позовних вимог позивач зазначила, що оскаржуваний нею наказ Голови ВККС України від 28 вересня 2015 року № 438–к/тр про її звільнення з роботи прийнято з порушенням норм Конституції України, зокрема статей 19, 43, 55,

та регламентованих законодавством гарантій права на працю всупереч статей 42, 49–2 Кодексу законів про працю України.

Постановою Окружного адміністративного суду міста Києва від 23 травня 2016 року, залишеною без змін ухвалою Київського апеляційного адміністративного суду від 23 травня 2016 року, у задоволенні позову відмовлено.

Позиція Верховного Суду

Визначальним критерієм для встановлення наявності переважного права на залишення на роботі працівника при скороченні чисельності штату у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці є саме рівень його кваліфікації та продуктивність праці, а сімейний стан, стаж роботи та інші обставини, що надають право для залишення на роботі, ураховують лише в тому разі, коли працівники мають однакову кваліфікацію і продуктивність праці.

Відповідно, під кваліфікацією розуміють здатність працівника виконувати завдання та обов'язки відповідної роботи.

Доказами більш високої кваліфікації можуть бути відомості про освіту і присвоєння кваліфікаційних розрядів (класів, категорій, рангів), підвищення кваліфікації, навчання без відриву від виробництва, винаходи і раціоналізаторські пропозиції, авторами яких є відповідні працівники, тимчасове виконання обов'язків більш кваліфікованих працівників, досвід трудової діяльності.

Про продуктивність праці, під якою розуміють узагальнювальний показник її результативності, може свідчити збільшення обсягу виконуваної роботи, її якості, суміщення професій тощо. Однією з істотних ознак більш високої продуктивності праці є дисциплінованість працівника.

Отже, для порівняння кваліфікації та продуктивності праці працівників необхідно вивчати документи та інші відомості про освіту і присвоєння кваліфікаційних розрядів, про підвищення кваліфікації, про навчання без відриву від виробництва, про винаходи й раціоналізаторські пропозиції, авторами яких є відповідні працівники, про тимчасове виконання обов'язків більш кваліфікованих працівників, про досвід трудової діяльності, про виконання норм виробітку (продуктивність праці), про розширення зони обслуговування, про збільшення обсягу виконуваної роботи, про суміщення професій тощо.

Продуктивність праці й кваліфікація працівника підлягають оцінюванню окремо, але в кінцевому підсумку роботодавець повинен визначити працівників, які мають більш високу кваліфікацію і продуктивність праці за сукупністю цих двох показників. При відсутності різниці в кваліфікації і продуктивності праці перевагу на залишення на роботі мають працівники, перелічені в частині другій статті 42 КЗпП.

Водночас для виявлення працівників, що підлягають у першу чергу залишенню на роботі при скороченні штатів, роботодавець повинен зробити порівняльний аналіз продуктивності праці й кваліфікації тих працівників, які залишилися на роботі, і тих, які підлягають звільненню. Такий аналіз може бути проведений шляхом складання відповідної довідки в довільній формі з наведенням даних, що свідчать про переважне право одного перед іншим на залишення на роботі.

Аналогічні правові висновки викладені в постановках Верховного Суду від 31 січня 2018 року у справі № 824/3229/14–а, від 11 липня 2018 року у справі № 816/1232/17, від 17 березня 2020

року у справі № 826/510/16.

Отже, лише виконання роботодавцем усіх у сукупності вищезазначених гарантій реалізації працівником права на працю при скороченні штатів є підставою для правомірного звільнення.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за покликанням. <https://bit.ly/2L8jsfG>

2. Постанова Верховного Суду від 31.08.2020 р. у справі № 754/7439/19 (провадження № 61–9267св20) щодо скорочення чисельності персоналу або штату

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

У травні 2019 року ОСОБА_1 звернулася до суду з позовом до Національного банку України про поновлення на роботі та стягнення середнього заробітку за весь час вимушеного прогулу.

Позивач вказувала про те, що відповідачем при її звільненні не було прийнято до уваги положення статті 42 КЗпП України, а саме її переважне право на залишення на роботі як особи, яка має тривалий безперервний стаж роботи в Національному банку України.

Незважаючи на те, що в Національному банку України були наявні вакантні посади, які вона могла обіймати згідно зі своєю кваліфікацією та освітою, зокрема вакансії економістів, відповідач запропонував їй лише вакантні посади касира, чергової по поверху та кухонного працівника, від переведення на які вона відмовилася, бо вважала своє звільнення незаконним та таким, що здійснено з порушенням трудового законодавства, бо їй не було запропоновано всі вакантні посади.

Рішенням Деснянського районного суду м. Києва від 18 грудня 2019 року в задоволенні позову ОСОБА_1 відмовлено.

Постановою Київського апеляційного суду від 04 березня 2020 року апеляційна скарга представника ОСОБА_1 – ОСОБА_2 була залишена без задоволення, рішення суду першої інстанції також залишено без змін.

Судове рішення апеляційного суду мотивовано тим, що відповідач належним чином попередив позивачку про наступне звільнення у зв'язку із скороченням її посади, а також запропонував усі вакантні посади, на яких вона могла працювати з урахуванням її кваліфікації та досвіду роботи.

Позиція Верховного Суду

Однією з найважливіших гарантій для працівників при скороченні чисельності або штату є обов'язок власника підприємства

чи уповноваженого ним органу працевлаштувати працівника.

Відповідно до статті 49–2 КЗпП України про наступне вивільнення працівників персонально попереджають не пізніше, ніж за два місяці. Одночасно з попередженням про звільнення у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці власник або уповноважений ним орган пропонує працівникові іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації.

Суди, установивши фактичні обставини у справі, від яких залежить правильне вирішення спору, правильно застосували норми матеріального права, дійшли обґрунтованого висновку про те, що Національний банк України належним чином попередив позивачку про наступне звільнення у зв'язку із скороченням її посади, а також запропонував усі вакантні посади, на яких вона могла працювати з урахуванням її кваліфікації та досвіду роботи.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за покликанням: <https://bit.ly/3taM5tH>

3. Постанова Верховного Суду від 11.06.2020 р. у справі №826/5602/16 (провадження №№К/9901/58594/18, К/9901/59396/18) щодо звільнення з посади відповідно до пункту 1 частини першої статті 40 КЗпП у зв'язку з ліквідацією Відділу Держземагентства в Тетіївському районі Київської області

Верховний Суд зазначив, що, коли йдеться про суб'єкти владних повноважень, то наявність у них статусу юридичної особи не визначає їхнього правового статусу у публічно-правових відносинах. Важливим є обсяг повноважень, якими наділений цей суб'єкт у певній царині суспільних відносин. Спосіб, у який держава реалізує владні повноваження через свої державні органи, може змінюватися (приміром, через утворені територіальні органи, як-от: управління, підрозділи, відділи, відділення, які можуть діяти як самостійні структурні одиниці зі статусом юридичної особи, або ж у складі центрального органу як структурний підрозділ), але, коли йдеться про ліквідацію певного органу державної влади як юридичної особи, то важливим є з'ясувати насамперед, чи припиняються водночас його завдання та функції, чи передбачено передання того обсягу функціоналу, яким була наділена ця державна інституція, іншим органам виконавчої влади.

ОСОБА_1 подав позов до Державного агентства земельних ресурсів України, Державної служби України з питань геодезії, картографії та кадастру, відділу Держгеокадастру в Тетіївському районі Київської області, Головного управління Держгеокадастру в Київській області, треті особи: Голова комісії з реорганізації Державного агентства земельних ресурсів України, перший заступник голови Держгеокадастру Шемелинець Людмила Миколаївна, Голова комісії з реорганізації відділу Держземагентства в Тетіївському районі Київської області Дячук Надія Анатоліївна про визнання протиправним та скасування наказу, поновлення на роботі.

Окружний адміністративний суд міста Києва рішенням від 30 березня 2018 року позов задовольнив частково.

Київський апеляційний адміністративний суд постановою від 10 липня 2018 року залишив без змін рішення суду першої інстанції.

Позиція Верховного Суду

Спірні відносини виникли у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці, зумовленими припиненням структурного підрозділу територіального органу Держгеокадастру. Вирішення цього спору суди попередніх інстанцій розглядали в площині дотримання положень статті 49–2 КЗпП, зокрема, передбачених гарантій та обов'язку власника запропонувати іншу роботу (посаду державної служби (за наявності)).

У справі встановлено, що позивача за два місяці попередили про реорганізацію Відділу Держземагентства в Тетіївському районі Київської області (шляхом його приєднання до Відділу Держгеокадастру в Тетіївському районі Київської області) та про майбутнє звільнення.

Звільнення на основі вказаної підстави покладає на відповідача обов'язок ужити заходів щодо працевлаштування працівника. Такий обов'язок вважається належно виконаним, якщо працівникові запропоновано всі вакантні посади з урахуванням рівня його кваліфікації та фаху, з урахуванням посадових обов'язків, незалежно від того, чи погодився працівник на переведення на ці запропоновані посади. Тобто роботодавець повинен ужити всі можливі заходи для того, щоб запобігти необґрунтованому звільненню працівника.

У цій справі суди встановили, що позивачу пропонували посади, але не всі, на підставі чого зроблено висновок, що відповідач належним чином не виконав свого обов'язку щодо працевлаштування.

Зважаючи на встановлені в цій справі обставини та порівняння їх із правовим регулюванням спірних відносин такий висновок є правильним. У контексті спірних правовідносин зазначимо, що обов'язок щодо працевлаштування працівника (у випадку реорганізації) означає не просто запропонувати одну чи декілька вакансій, а всі можливі вакансії для того, щоб створити якомога більше можливостей для працевлаштування особи.

Оцінка того, наскільки роботодавець виконав свій обов'язок щодо працевлаштування, залежить від конкретних обставин, за яких відбувається реорганізація, зокрема, які наслідки вона передбачає у структурі і штатному розписі установи/органу (зокрема, чи передбачається скорочення). Суд касаційної інстанції в межах своїх повноважень не може перевіряти й оцінювати докази на предмет того, які зміни відбулися внаслідок реорганізації Відділу Держземагентства в Тетіївському районі (зокрема в аспекті функціонального спрямування та структурної організації роботи), які посади були вакантними в утвореному відділі Держгеокадастру в Тетіївському районі і які із них не запропонували позивачеві й чому. Під час касаційного перегляду колегія суддів виходить із того, що такі обставини (у цій справі) є встановленими і ті доводи, які відповідачі зазначили в касаційних скаргах, не спростовують/не заперечують з'ясованих судами першої та апеляційної інстанцій фактичних обставин.

Позаяк Держгеокадастр як правонаступник Держземагентства

не виконав належним чином свого обов'язку щодо працевлаштування позивача, звільнення останньої із займаної посади на підставі спірного наказу було неправомірним.

Щодо поновлення позивача, то висновок, якого дійшов суд першої інстанції і з яким погодився суд апеляційної інстанції, у площині обставин цієї справи та правового регулювання спірних відносин є правильним.

У справі встановлено, що Відділ Держземагентства в Тетіївському районі Київської області та Відділ Держгеокадастру в Тетіївському районі Київської області на дату вирішення спору були припинені (як юридичні особи). Зобов'язавши поновити позивача на рівноцінній посаді державної служби в Головному управлінні Держгеокадастру в Київській області суд першої інстанції виходив з того, що поновити в жоден із вказаних відділів уже неможливо.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за покликанням: <https://bit.ly/2NRD3Sm>

4. Постанова Верховного Суду від 24.06.2020 р. у справі №742/1209/18 (провадження № 61-1464св19) про звільнення з посади комірника комунального підприємства електромереж зовнішнього освітлення «Міськсвітло» Прилуцької міської ради Чернігівської області за пунктом 1 частини першої статті 40 КЗпП.

У квітні 2018 року ОСОБА_1 звернулася з позовом до комунального підприємства електромереж зовнішнього освітлення «Міськсвітло» Прилуцької міської ради Чернігівської області (далі – КП «Міськсвітло») про визнання протиправним та скасування наказу про звільнення, поновлення на роботі та стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу.

Позов мотивований тим, що 14 березня 2018 року наказом № 5-о ОСОБУ_1 було звільнено з 16 березня 2018 року з посади комірника за пунктом 1 частини першої статті 40 КЗпП. Указаний наказ є незаконним, оскільки позивачу не пропонували жодної роботи на вакантні посади. До виходу в декретну відпустку в 2012 році вона була членом профспілки, але з моменту попередження про звільнення ОСОБУ_1 не запрошували на засідання профспілкового комітету, згоди на її звільнення не надавали.

Рішенням Прилуцького міськрайонного суду від 05 вересня 2018 року, залишеним без змін постановою Чернігівського апеляційного суду від 05 грудня 2018 року, позовні вимоги ОСО-БИ_1 задоволено.

Позиція Верховного Суду

Згідно з частиною другою статті 40 КЗпП звільнення з підстав, зазначених у пунктах 1, 2 і 6 цієї статті, допускається, якщо не можна перевести працівника за його згодою на іншу роботу.

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

У постанові Великої Палати Верховного Суду від 18 вересня 2018 року у справі № 800/538/17 зроблено висновок, що «за приписами частини першої статті 40, частин першої та третьої статті 49–2 КЗпП вбачається, що власник або уповноважений ним орган одночасно з попередженням про звільнення у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці зобов'язаний запропонувати працівникові всі наявні вакантні посади, які він може обіймати відповідно до своєї кваліфікації. Тобто роботодавець зобов'язаний запропонувати всі вакансії, які відповідають зазначеним вимогам, що існують на цьому підприємстві, незалежно від того, у якому структурному підрозділі працівник, якого звільняють, працював. Оскільки обов'язок із працевлаштування працівника покладають на власника з дня попередження про вивільнення до дня розірвання трудового договору, то відповідно до змісту частини третьої статті 49–2 КЗпП роботодавець є таким, що виконав цей обов'язок, якщо працівникові були запропоновані всі інші вакантні посади (інша робота), які 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, і Велика Палата Верховного Суду не вбачає правових підстав відступити від цих висновків».

У постанові Верховного Суду України від 09 серпня 2017 року у справі № 6–1264цс17 вказано, що, «розглядаючи трудові спори, пов'язані зі звільненням відповідно до пункту 1 частини першої статті 40 КЗпП, 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 не попереджували його за 2 місяці про наступне звільнення. Відповідно до частини першої статті 42 КЗпП при скороченні чисельності чи штату працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці переважне право на залишення на роботі надається працівникам із більш високою кваліфікацією й продуктивністю праці. При цьому роботодавець зобов'язаний запропонувати працівнику, якого звільняють, усі наявні вакансії та роботи, які може виконувати працівник, тобто ті посади, що відповідають кваліфікації працівника».

Згідно з частиною першою статті 235 КЗпП України в разі звільнення без законної підстави або незаконного переведення на іншу роботу, у тому числі у зв'язку з повідомленням про порушення вимог Закону України «Про запобігання корупції» іншою особою, працівник повинен бути поновлений на попередній роботі органом, який розглядає трудовий спір.

У постанові Верховного Суду України від 21 травня 2014 року у справі № 6–33цс14 зроблено висновок, що «звільнення працівника з підстав, не передбачених законом, або з порушенням встановленого законом порядку свідчить про незаконність такого звільнення та тягне за собою поновлення порушених прав працівника. Відповідно до частини першої статті 235 КЗпП

Україні в разі звільнення без законної підстави або незаконного переведення на іншу роботу працівник повинен бути поновлений на попередній роботі органом, який розглядає трудовий спір. Отже, аналіз зазначених правових норм у їхній сукупності з положеннями статті 43 Конституції України та статті 240–1 КЗпП України дає підстави для висновку про те, що за змістом частини першої статті 235 КЗпП України працівник підлягає поновленню на попередній роботі в разі незаконного звільнення, під яким слід розуміти і звільнення без законної підстави, і звільнення з порушенням порядку, встановленого законом».

Суди встановили, що відповідач неналежно виконав вимоги частини другої статті 40 та частини третьої статті 49–2 КЗпП щодо працевлаштування свого працівника, оскільки не запропонував йому наявну вакантну посаду на підприємстві, тобто роботу, яку працівник може виконувати з урахуванням його освіти, кваліфікації, досвіду тощо. Доказів відмови позивача від переведення на іншу роботу на тому самому підприємстві суди не встановили. Відповідач не довів належними та допустимими доказами те, що ОСОБА_1 не відповідала визначеній посаді за кваліфікаційними вимогами та досвідом, оскільки не надано суду доказів на підтвердження зазначених обставин, урахуовуючи дані трудової книжки, відповідно до яких позивач була переведена на посаду озеленювача 4 розряду та відсутність даних щодо зміни спеціфіки роботи за час перебування на іншій посаді.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за покликанням: <https://bit.ly/3teFNte>

5. Постанова Верховного Суду від 01.07.2020р. у справі № 826/15015/15 (адміністративне провадження № К/9901/12142/18) про звільнення заступника начальника відділу Міністерства економічного розвитку і торгівлі України на підставі пункту 1 частини 1 статті 40 КЗпП України.

Верховний Суд неодноразово висловлював свою позицію щодо необхідності пропозиції саме всіх вакантних посад, наявних у державному органі чи органі місцевого самоврядування.

ОСОБА_1 подав позов до Міністерства економічного розвитку і торгівлі України про визнання незаконним звільнення, стягнення коштів, визнання протиправними дій, визнання незаконним та скасування наказу, провадження у якій відкрито за касаційною скаргою ОСОБА_1 на постанову Окружного адміністративного суду міста Києва від 28 жовтня 2015 року.

Постановою Окружного адміністративного суду міста Києва від 28 жовтня 2015 року, залишеною без змін ухвалою Київського апеляційного адміністративного суду від 08 лютого 2016 року, у задоволенні адміністративного позову ОСОБА_1 до Міністерства економічного розвитку і торгівлі України про визнання незаконним звільнення, стягнення коштів, визнання протиправними дій, визнання незаконним та скасування наказу було відмовлено.

Позиція Верховного Суду

Стосовно процедури звільнення позивачки і виконання відповідачем обов'язку з її працевлаштування Суд зазначає таке. Пунктом 19 постанови Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 року № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів» передбачено, що при розгляді спорів про звільнення за пунктом 1 частини першої статті 40 КЗпП суди зобов'язані не тільки з'ясувати, чи дійсно у відповідача мали місце зміни в організації виробництва і праці, зокрема, ліквідація, реорганізація або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників, а й, 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 за його згодою на іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації.

Суди попередніх інстанцій, із чим погоджується і колегія суддів касаційної інстанції, дійшла правомірного висновку щодо дотримання двомісячного терміну попередження позивачки, оскільки вказане підтверджується наявними в матеріалах справи копією попередження від 07.05.2015 та копією наказу про звільнення ОСОБА_1 від 07.07.2015, яким фактично її звільнено 10.07.2015.

Водночас суди, дійшовши вказаних висновків щодо дотримання терміну попередження позивачки, необґрунтовано зазначили про виконання відповідачем вимог ст. 492 КЗпП України в частині пропозиції скаржниці усіх вакантних посад, наявних під час дії попередження.

Так, Суд зауважує, що вищевказаний висновок суди зробили на основі здійсненої відповідачем пропозиції лише однієї вакантної посади – головного спеціаліста відділу міжнародної діяльності департаменту регулювання державних закупівель. Водночас судами не досліджено наявності інших вакантних посад, протягом терміну дії попередження позивачки, а також здійснення останньої пропозиції цих посад відповідачем.

Крім того, суди не надали оцінки, наявній у матеріалах справи копії штатного розпису Департаменту регулювання державних закупівель станом на 07.05.2015 в частині заповненості вакантних посад, що ставить під сумнів законність та обґрунтованість судових рішень у частині висновків про дотримання відповідачем установленної законодавством про працю процедури вивільнення працівників у результаті реорганізації Міністерства, зокрема, здійснення пропозиції усіх наявних протягом дії попередження вакантних посад.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за покликанням: <https://bit.ly/36vy28p>

6. Постанова Верховного Суду від 13.08.2020 р. у справі №821/3795/15–а (адміністративне провадження №К/9901/10817/18, №К/9901/10818/18)

щодо частини 3 статті 49–2 КЗпП України

Нормативне тлумачення частин першої та третьої статті 49 – 2 КЗпП України дає підстави для висновку, що роботодавець одночасно з попередженням про звільнення у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці зобов'язаний запропонувати працівникові всі наявні вакантні посади, які він може обіймати, відповідно до своєї кваліфікації.

ОСОБА_1 подав позов до Головного управління Держгеокадастру в Херсонській області, Державного агентства земельних ресурсів України, Державної служби України з питань геодезії, картографії та кадастру, Відділу Держгеокадастру в Новотроїцькому районі Херсонської області за участю третіх осіб, які не заявляють самостійних вимог на предмет позову, зокрема голови Комісії з реорганізації Відділу Держгеокадастру в Новотроїцькому районі Херсонської області ОСОБА_2, про визнання протиправними та скасування наказів про звільнення, поновлення на роботі.

Постановою Херсонського окружного адміністративного суду від 15 лютого 2016 року, залишеним без змін ухвалою Одеського апеляційного адміністративного суду від 05 квітня 2016 року, адміністративний позов задоволено частково.

Позиція Верховного Суду

Умовою припинення трудових відносин на основі підстав, передбачених пунктом 1 частини першої статті 40 КЗпП України, є, зокрема, ліквідація підприємства, установи, організації або її реорганізація, що поєднана зі скороченням штату/чисельності працівників та/або змінами в організації роботи (праці), унаслідок яких працівник надалі об'єктивно не може виконувати посадових обов'язків за посадою, що обіймав до запровадження змін в організації праці, а щодо переведення на іншу посаду, то він або заперечує, або для цього об'єктивно немає можливості.

Ураховуючи, що обов'язок із працевлаштування працівника покладають на власника або уповноважений ним орган із дня попередження про вивільнення до дня розірвання трудового договору, згідно зі змістом 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 були на день звільнення.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за покликанням: <https://bit.ly/3ralkmu>

VI. Справи щодо невиклати заробітної плати та щодо інших виплат

1. Постанова Верховного Суду від 17.06.2020 р. у справі №820/1505/18 (провадження №К/9901/1128/19) щодо протиправного незастосування при здійсненні розрахунку середнього заробітку за час затримки виконання рішення суду про поновлення на роботі коефіцієнта підвищення тарифних ставок і посадових окладів

Тлумачення частини другої статті 235 КЗпП, пункту 10 Порядку № 100 свідчить, що виплата середнього заробітку проводиться за весь час вимушеного прогулу і законом не передбачено будь-яких підстав для зменшення його розміру за певних обставин.

При цьому, якщо за період від часу звільнення працівника до часу поновлення його на роботі підприємство здійснювало підвищення розміру тарифних ставок і посадових окладів, при обчисленні розміру середнього заробітку за час вимушеного прогулу заробітна плата працівника підлягає коригуванню на коефіцієнт підвищення тарифних ставок і посадових окладів.

Обставини цієї справи полягають у тому, що Харківський апеляційний адміністративний суд постановою від 02 червня 2016 року у справі №820/2691/16 поновив позивача на посаді начальника ДЕІ України в Полтавській області – Головного державного інспектора з охорони навколишнього природного середовища Полтавської області з 13 травня 2016 року та стягнув із ДЕІ України на користь позивача середній заробіток за час вимушеного прогулу за період з 13 травня 2016 року до 02 червня 2016 року в розмірі 3332,28 гривень.

Крім того у зв'язку із затримкою виконання вищевказаного судового рішення в частині поновлення з ДЕІ України стягнуто на користь позивача середній заробіток за періоди: з 03 червня 2016 року до 21 лютого 2017 року; з 22 лютого 2017 року до 12 червня 2017 року; з 13 червня 2017 року до 20 листопада 2017 року, відповідно до судових рішень у справах № 820/5002/16, № 820/1650/17 та № 820/3153/17.

Однак у межах цієї адміністративної справи позивач ставить питання про стягнення за період із 13 травня 2016 року (із дня звільнення) до 20 листопада 2017 року (день фактичного поновлення) недоотриманого середнього грошового забезпечення за час вимушеного прогулу, мотивуючи це неврахуванням пункту 10 Порядку № 100.

Відмовляючи в позові, суд апеляційної інстанції вказав на не-надання позивачем доказів, які б засвідчували ту обставину, що у структурі заробітної плати начальника ДЕІ України в Полтавській області – Головного державного інспектора з охорони навколишнього природного середовища Полтавської області у 2016 та 2017 роках – відбулись зміни.

Натомість, як встановлено судом першої інстанції, постановами Кабінету Міністрів України від 06 квітня 2016 року № 292 та від 18 січня 2017 року № 15 з 01 травня 2016 року та з 01 січня 2017 року, відповідно, підвищено посадові оклади державних службовців.

Позиція Верховного Суду

Згідно з вищевказаними постановами Кабінету Міністрів України посадовий оклад начальника ДЕІ в Полтавській області – Головного державного інспектора з охорони навколишнього природного середовища Полтавської області – був збільшений та з 01 травня 2016 року становив 6 547,00 грн., а з 01 січня 2017 року – 6 800,00 гривень.

Коефіцієнт підвищення, на який необхідно було прокоригувати виплати, що їх уключають при обчисленні середньої заробітної плати, розраховується шляхом ділення тарифної ставки (окладу), встановленого працівнику після підвищення, на тарифну ставку (оклад), яку він мав до підвищення. У справі, що розглядається, суд апеляційної інстанції не застосував пункт 10 Порядку № 100. Недоотриманий середній заробіток позивача за період із 13 травня 2016 року до 20 листопада 2017 року склав 9 7902,31 грн. (188587,93 грн. – 90685,62 грн.).

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за покликанням: <https://bit.ly/3tnqT3Y>

2. Правовий висновок у постанові Верховного Суду від 06.08.2020 р. у справі № 824/971/16–а (адміністративне провадження № К/9901/33747/18) щодо коефіцієнту коригування заробітної плати

Аналізуючи зміст пункту 10 Порядку № 100, слід зазначити, що коефіцієнт коригування заробітної плати повинен розраховуватися шляхом ділення посадового окладу, встановленого працівникові після підвищення, на посадовий оклад, який був у працівника до підвищення.

Отже, ураховуючи вимоги зазначеної правої норми, слід зазначити, що підвищення саме посадового окладу (тарифної ставки) передбачає, відповідно, і коригування заробітної плати. При цьому розрахунок коефіцієнту коригування заробітної плати, який необхідно множити на суми виплат за період до підвищення, має здійснюватися при кожному підвищенні посадового окладу.

У червні 2015 року ОСОБА_1 звернувся до суду з адміністративним позовом до Державної фіскальної служби України (далі

– ДФС України), Чернівецької митниці Державної фіскальної служби України (далі – Чернівецької митниці ДФС України), у якому просив визнати протиправними дії ДФС України щодо несвоєчасного поновлення позивача на роботі; стягнути з Чернівецької митниці ДФС України середній заробіток за час затримки виконання рішення суду про поновлення на роботі за період із 16 серпня 2013 року до 25 січня 2015 року.

Обґрунтовуючи позовні вимоги, позивач посилається на те, що постановою Чернівецького окружного адміністративного суду від 21 червня 2013 року у справі № 2а/2470/372/12 визнано протиправним звільнення ОСОБА_1 та скасовано наказ Державної митної служби України № 107–к від 25 січня 2012 року щодо припинення перебування його на державній службі в митних органах України та поновлено останнього на займаній посаді. Зазначена постанова набрала законної сили 15 серпня 2013 року. Однак у терміни, встановлені законом позивача на посаді не поновлено, у зв'язку із чим, керуючись положеннями статті 236 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) позивач просить стягнути середній заробіток за час вимушеного прогулу при затримці виконання рішення суду про поновлення на роботі за період із 16 серпня 2013 року до 25 січня 2015 року та визнати протиправними дії ДФС України щодо несвоєчасного поновлення позивача на роботі.

Постановою Чернівецького окружного адміністративного суду від 21 липня 2015 року, залишеною без змін ухвалою Вінницького апеляційного адміністративного суду від 08 вересня 2015 року, позов задоволено повністю.

Позиція Верховного Суду

Суд касаційної інстанції акцентує увагу на тому, що висновок судів попередніх інстанцій щодо розрахунку середньої заробітної плати у зв'язку з невиконанням судового рішення є передчасним з огляду на те, що суди не встановили обставини та не з'ясували питання, чи підвищувався посадовий оклад позивача в розрахунковий період та чи були підстави для застосування коефіцієнту підвищення при обчисленні середнього заробітку за час затримки виконання рішення про поновлення на посаді на підставі пункту 10 Порядку № 100.

Колегія суддів також зауважує, що в цьому випадку судами попередніх інстанцій не з'ясовано, чи передбачає зміна структури заробітної плати з одночасним збільшенням посадових окладів, інші зміни та вимоги до розрахунку середнього заробітку та, відповідно, і визначення розрахункового періоду з огляду на положення пункту 10 Порядку № 100.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за покликанням: <https://bit.ly/2NVXePb>

3. Постанова Верховного Суду від 19.08.2020 р. у справі № 826/1444/15 (адміністративне провадження № К/9901/60622/18, К/9901/60741/18, К/9901/63570/18) щодо коефіцієнту заробітної плати

Колегія суддів також зауважує, що в цьому випадку судами попередніх інстанцій не з'ясовано, чи передбачає зміна структури заробітної плати з одночасним збільшенням посадових окладів, інші зміни та вимоги до розрахунку середнього заробітку та, відповідно, визначення розрахункового періоду з огляду на положення пункту 10 Порядку № 100.

ОСОБА_1 подав позов до Міністерства юстиції України, Головного територіального управління юстиції в Львівській області про відшкодування середнього заробітку, стягнення моральної шкоди.

Вимоги адміністративного позову мотивовано тим, що при зверненні до суду із заявою про поновлення на роботі, нею не були заявлені вимоги про стягнення середнього заробітку, які вона заявляє в цьому позові.

Судами попередніх інстанцій встановлено та підтверджено матеріалами справи, що Постановою Львівського окружного адміністративного суду від 29 березня 2016 року № 813/7679/14, залишеною без змін ухвалою Львівського апеляційного адміністративного суду від 24 листопада 2016 року, позов ОСОБА_1 до Міністерства юстиції України, Міністра юстиції України Петренка П. Д., третя особа Головне територіальне управління юстиції в Львівській області задоволено повністю.

Позиція Верховного Суду

За змістом пункту 10 Порядку № 100 обчислення середньої заробітної плати у випадках підвищення тарифних ставок і посадових окладів на підприємстві, в установі, організації відповідно до актів законодавства, а також за рішеннями, передбаченими в колективних договорах (угодах), і в розрахунковому періоді, і в періоді, протягом якого за працівником зберігається середній заробіток, заробітна плата, уключаючи премії та інші виплати, що враховуються при обчисленні середньої заробітної плати за проміжок часу до підвищення, коригуються на коефіцієнт їхнього підвищення. Коефіцієнт підвищення визначається шляхом ділення тарифної ставки (посадового окладу), встановленого працівнику після підвищення, на тарифну ставку (посадовий оклад), що була встановлена до підвищення.

Аналізуючи зміст пункту 10 Порядку № 100, слід зазначити, що коефіцієнт коригування заробітної плати повинен розраховуватися шляхом ділення посадового окладу, встановленого працівникові після підвищення, на посадовий оклад, який був у працівника до підвищення.

Отже, ураховуючи вимоги зазначеної правової норми, слід зазначити, що підвищення саме посадового окладу (тарифної ставки) передбачає, відповідно, і коригування заробітної плати.

При цьому розрахунок коефіцієнту коригування заробітної плати, який необхідно множити на суми виплат за період до підвищення, має здійснюватися при кожному підвищенні посадового окладу.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за покликанням: <https://bit.ly/3r5pQDG>

4. Постанова Верховного Суду від 27.08.2020 р. у справі № 431/2279/17 (адміністративне провадження № К/9901/43598/18) щодо індексації грошового забезпечення

Незважаючи на наявність спеціального законодавства, зокрема Закону №2262–XII та відповідних підзаконних нормативних актів, якими врегульовуються відносини щодо обчислення (призначення, перерахунку) пенсій військовослужбовцям та наявність спеціального законодавства, зокрема Закону №2011–XII, яким імперативно визначаються види (складові) грошового забезпечення військовослужбовців, які, натомість, не врегульовують питання з приводу віднесення індексації грошового забезпечення до видів грошового забезпечення, із якого обчислюється пенсія, при вирішенні цього питання слід субсидіарно застосовувати положення спеціальних законів щодо механізму проведення індексації, її мети та правової природи (суті), зокрема, Закону № 1282–XII.

ОСОБА_1 (надалі – ОСОБА_1, позивач) звернувся до суду з позовом до Головного управління Пенсійного фонду України в Луганській області (надалі – ГУ ПФУ в Луганській області, відповідач), у якому з урахуванням заяви про уточнення позовних вимог просив: визнати протиправними дії відповідача щодо відмови включити до грошового забезпечення при обчисленні позивачу пенсії суми, нарахованої та виплаченої одноразової грошової допомоги для оздоровлення, матеріальної допомоги для вирішення соціально-побутових питань, одноразової грошової допомоги при звільненні й індексації грошового забезпечення; зобов'язати відповідача здійснити перерахунок та виплату з 05.05.2010 пенсії позивача з урахуванням грошової допомоги на оздоровлення, матеріальної допомоги для вирішення соціально-побутових питань, індексації та одноразової грошової допомоги при звільненні згідно з архівною довідкою Галузевого державного архіву Міністерства оборони України №179/1/4580 від 28.04.2017 та розрахункової книжки серії ББ №005143.

Суд апеляційної інстанції, скасовуючи постанову суду першої інстанції та ухвалюючи нову про відмову в задоволенні позовних вимог повністю, зазначив факт того, що матеріали справи підтверджують, що довідку про складові заробітної плати до ГУ ПФУ в Луганській області було подано ОСОБА_1, а не уповноваженим структурним підрозділом, що, на переконання суду, свідчить про порушення вимог пункту 3 Порядку №45 та пункту 24 Порядку подання та оформлення документів для призначення (перерахунку) пенсій відповідно до Закону України «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб», затвердженого постановою правління Пенсійного фонду України від 30.01.2007 №3–1 (надалі – Порядок №3–1). Суд апеляційної інстанції вважав за необхідне відступити від правової позиції, викладеної в постанові Верховного Суду України від 10.03.2015 у справі №21–70a15, оскільки чинним законодавством визначено вичерпний перелік видів грошового забезпечення, із яких обчислюється пенсія, призначена згідно з Законом №2262–XII, і їхнє розширене тлумачення є неприпустимим.

Позиція Верховного Суду

Індексація грошового забезпечення є однією із основних державних гарантій, спрямованою на підтримання купівельної спроможності населення України шляхом підвищення грошових доходів населення, що дає можливість частково або повністю відшкодувати подорожчання споживчих товарів і послуг. При цьому проведення індексації у зв'язку зі зростанням споживчих цін (інфляцією) є обов'язковим для всіх юридичних осіб – роботодавців, незалежно від форми власності та виду юридичної особи.

Тому, ураховуючи, що індексації підлягають усі грошові доходи населення, які не мають разового характеру, а не тільки грошове забезпечення військовослужбовців, а також те, що здійснення індексації врегульовано окремим законом, до якого стаття 9 Закону №2011–XII містить відсилочну норму, колегія суддів судової палати дійшла висновку, що механізм індексації має універсальний характер і питання її врахування до складу грошового забезпечення для призначення пенсії за вислугу років не регулюється положеннями Закону №2011–XII або Закону №2262–XII.

Субсидіарне застосування зазначених норм права дає підстави для правового висновку, що індексація грошового забезпечення має систематичний (щомісячний) характер, а її правова природа полягає в підтриманні купівельної спроможності рівня заробітної плати (грошового забезпечення) внаслідок її знецінення через подорожчання споживчих товарів і послуг, а тому вона має бути врахована у складі грошового забезпечення військовослужбовців для розрахунку пенсії за вислугу років, що забезпечує дотримання пенсійних прав осіб, звільнених із військової служби, як складової конституційного права на соціальний захист. В іншому випадку, неврахування індексації при обрахунку пенсії за вислугу років, призвело б до застосування для визначення розміру пенсії знеціненого грошового забезпечення.

Такий висновок не суперечить правовій позиції Великої Палати Верховного Суду, висловленій у постанові від 06.02.2019 у справі №522/2738/17, оскільки Велика Палата Верховного Суду відступила від висновку Верховного Суду України, викладеного в постанові від 10.03.2015 у справі №21–70а15 щодо наявності підстав для включення до складу грошового забезпечення, з якого обчислюється пенсія, грошової допомоги на оздоровлення та матеріальної допомоги для вирішення соціально-побутових питань та сформулювала критерії включення до нього саме тих компонентів, які передбачені Законом №2262–XII. Водночас питання включення до складу грошового забезпечення, з якого обчислюється пенсія, отриманої індексації грошового забезпечення, не було предметом розгляду Великою Палатою Верховного Суду у справі №522/2738/17.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за покликанням: <https://bit.ly/3ovW3SR>

5. Постанова Верховного Суду від 10.09.2020 р. у справі №280/2659/19 (адміністративне провадження № №К/9901/9568/20, К/9901/9651/20) щодо стягнення середнього заробітку за час затримки виконання судового рішення

Виплата середнього заробітку проводиться за весь час вимушеного прогулу та нормами чинного законодавства не передбачено будь-яких підстав для зменшення його розміру за певних обставин.

03 червня 2019 року до Запорізького окружного адміністративного суду надійшов адміністративний позов ОСОБА_1 (далі – позивач) до прокуратури Запорізької області (далі – відповідач), у якому позивач з урахування заяви про уточнення позовних вимог, просив суд стягнути з відповідача на користь позивача середній заробіток за час вимушеного прогулу за період з 10 березня 2017 року до 21 травня 2018 року в розмірі 578705,36 грн. без утримання податків та інших обов'язкових платежів; стягнути з відповідача на користь позивача середній заробіток за час затримки виконання рішення Запорізького окружного адміністративного суду від 21 травня 2018 року у справі № 808/892/17 за період із 22 травня 2018 року по день розгляду позовної заяви; стягнути з відповідача витрати на професійну правничу допомогу.

Для обґрунтування позовних вимог позивач зазначав, що за результатами розгляду справи № 808/892/17 судами встановлено факт його незаконного звільнення з органів прокуратури, проте питання стягнення з прокуратури Запорізької області на користь позивача середнього заробітку за час вимушеного прогулу залишається не вирішеним з огляду на скасування постановою Касаційного адміністративного суду у складі Верховного Суду від 24 квітня 2019 року у справі №808/892/17 рішення Запорізького окружного адміністративного суду від 21.05.2018 та постанови Третього апеляційного адміністративного суду від 06.12.2018 в цій частині. Підставою для скасування рішень у цій частині та прийняття Верховним Судом постанови про відмови в задоволенні цієї частини вимог стало те, що ці вимоги були звернуті до неналежного відповідача – Генеральної прокуратури України, а не прокуратури Запорізької області.

Рішенням Запорізького окружного адміністративного суду від 22 жовтня 2019 року позовні вимоги задоволено частково.

Постановою Третього апеляційного адміністративного суду від 26 лютого 2020 року рішення Запорізького окружного адміністративного суду від 22 жовтня 2019 року в адміністративній справі № 280/2659/19 скасовано, адміністративний позов ОСОБА_1 задоволено. Задовольняючи позовні вимоги в повному обсязі, суд апеляційної інстанції виходив із того, що виплата середнього заробітку проводиться за весь час вимушеного прогулу та нормами чинного законодавства не передбачено будь-яких підстав для зменшення його розміру за певних обставин.

Позиція Верховного Суду

Щодо стягнення середнього заробітку за час затримки виконання судового рішення, то статтею 5–1 КЗпП України встанов-

лено гарантії забезпечення права громадян на працю, зокрема, правовий захист від необґрунтованої відмови в прийнятті на роботу і незаконного звільнення, а також сприяння у збереженні роботи.

Невиконання або несвоєчасне виконання судового рішення є відповідною підставою для звернення позивача до суду. При цьому позивач наділений правом самостійно обирати спосіб захисту його порушених прав або шляхом звернення до суду з відповідним позовом, або шляхом встановлення контролю за виконанням судового рішення про поновлення його на посаді.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за покликанням: <https://bit.ly/3amZW7x>

6. Постанова Верховного Суду від 24.09.2020 р. у справі № 280/788/19 (адміністративне провадження №К/9901/30390/19, №К/9901/30751/19) щодо права на компенсацію втрати частини грошових доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати

Сума компенсації обчислюється шляхом множення суми нарахованої, але не виплаченої працівникові заробітної плати за відповідний місяць (після утримання податків і платежів) на коефіцієнт приросту споживчих цін.

ОСОБА_1 подав позов до Запорізького окружного адміністративного суду, Державної судової адміністрації України про визнання протиправними дій, зобов'язання вчинити певні дії.

Позовні вимоги обґрунтовані тим, що в період із 20 травня 2008 року до 29 вересня 2016 року він працював суддею Запорізького окружного адміністративного суду. Проте при звільненні його з посади судді йому протиправно не була виплачена заробітна плата в повному обсязі відповідно до вимог Закону України «Про статус суддів» від 15 грудня 1992 року в редакції, чинній на момент виникнення спірних правовідносин. На думку позивача, цьому слугувала та обставина, що Запорізький окружний адміністративний суд визначав йому надбавку за вислугу років у спірний період тільки від посадового окладу з надбавкою за кваліфікаційний клас, без урахування премій, матеріальної допомоги на вирішення соціально-побутових питань та інших надбавок, а не у відсотках від загальної суми щомісячного заробітку, як це вимагалось положеннями чинного у спірний період Закону України «Про статус суддів».

Рішенням Дніпропетровського окружного адміністративного суду від 10 червня 2019 року, залишеним без змін постановою Третього апеляційного адміністративного суду від 07 жовтня 2019 року, позов задоволено повністю.

Позиція Верховного Суду

У рішенні Конституційного Суду України від 15.10.2013 №9-рп/2013 у справі № 1-18/2013 Суд дійшов висновку, що в разі порушення роботодавцем законодавства про оплату праці не обмежується будь-яким терміном звернення працівника

до суду з позовом про стягнення заробітної плати, що йому належить, тобто всіх виплат, на які працівник має право згідно з умовами трудового договору і відповідно до державних гарантій, установлених законодавством, незалежно від того, чи було здійснене роботодавцем нарахування таких виплат. Також працівник має право звернутися до суду з позовом про стягнення сум індексації заробітної плати та компенсації втрати частини заробітної плати у зв'язку з порушенням термінів її виплати як складових належної працівнику заробітної плати без обмеження будь-яким терміном незалежно від того, чи були такі суми нараховані роботодавцем.

Зі змісту статті 1 Закону № 2050-III вбачається, що право на компенсацію частини доходів у громадянина пов'язують із настанням такого юридичного факту (події), як невиконання грошового доходу у встановлені терміни його виплати.

Статті 2, 3 цього Закону встановлюють термін затримки виплати доходу, за якого виникає право на компенсацію, визначення поняття «доходи» для цілей цього Закону, а також порядок обчислення суми компенсації.

Пункти 1, 2 Порядку проведення компенсації громадянам втрати частини грошових доходів у зв'язку з порушенням термінів їхньої виплати, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 21 лютого 2001 року №159, відтворюють положення Закону №2050-III, конкретизують підстави та механізм виплати компенсації.

У пункті 4 цього Порядку прописано, що сума компенсації обчислюється як добуток нарахованого, але невикрашеного грошового доходу за відповідний місяць (після утримання податків й обов'язкових платежів) і приросту індексу споживчих цін (індексу інфляції) у відсотках для визначення суми компенсації, поділений на 100.

Наведене нормативне регулювання не встановлює першочерговості нарахування і виплати доходу, який своєчасно не був виплачений, та не ставить у залежність компенсацію втрати частини грошових доходів від попереднього, окремого нарахування доходів.

При цьому кошти, які підлягають нарахуванню в порядку компенсації частини доходів у зв'язку з порушенням термінів їхньої виплати, мають компенсаторний характер, спрямовані на забезпечення достатнього життєвого рівня та купівельної спроможності особи, пов'язані з інфляційними процесами та зростанням споживчих цін на товари й послуги.

Використане у статті 3 Закону України «Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати» формулювання, що компенсація обчислюється як добуток «нарахованого, але невикрашеного грошового доходу» за відповідний місяць, означає, що має існувати обов'язкова складова обчислення компенсації – невикрашений грошовий дохід, який може бути або нарахований, або такий, що його можна нарахувати, зокрема, і на підставі судового рішення.

Зміст і правова природа спірних правовідносин у розумінні положень статей 1–3 вказаного Закону дають підстави вважати, що право на компенсацію втрати частини грошових доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати особа набуває незалежно від того, чи були такі суми їй попередньо нараховані, але не виплачені.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за покликанням: <https://bit.ly/36t1ZGm>

7. Правовий висновок у постанові Верховного Суду від 19.11.2020 року у справі №640/20012/18 про стягнення середнього заробітку за час затримки видачі трудової книжки

ОСОБА_1 звернулася до Окружного адміністративного суду міста Києва з адміністративним позовом до Головного управління Міністерства внутрішніх справ України в місті Києві, у якому просила суд стягнути з відповідача на її користь 10 536,86 грн. середнього заробітку, що підлягає виплаті за час затримки у видачі трудової книжки.

Зі змісту п. 4.2. Інструкції №58 вбачається, що обов'язок роботодавця направити працівнику, який не був присутній на роботі, у день його звільнення поштове повідомлення із вказівкою про необхідність отримання трудової книжки вичерпується саме надсиланням повідомлення у встановлений п. 4.2. термін, а не отриманням такого повідомлення працівником.

Тому колегія суддів Верховного Суду погоджується з висновком судів попередніх інстанцій про те, що відповідачем виконано обов'язок щодо надіслання звільненому працівнику в день звільнення з роботи, якщо він у цей день відсутній на роботі, поштового повідомлення про необхідність отримати трудову книжку. Обставин, які б свідчили про те, що позивач звертася до відповідача про видачу трудової книжки раніше ніж 29.10.2018 і останній відмовив їй, судами не встановлено, а отже, затримка видачі трудової книжки позивачу відбулася не з вини роботодавця, тому підстави для стягнення з відповідача на користь позивача середнього заробітку за час вимушеного прогулу у зв'язку із затримкою видачі їй трудової книжки, відсутні.

Детальніше ознайомитися із постановою можна за покликанням: <https://bit.ly/36toDhP>

8. Правовий висновок у постанові Верховного Суду від 24.11.2020 року у справі №813/3853/17 про стягнення середнього заробітку

ОСОБА_1 звернувся до Львівського окружного адміністративного суду з адміністративним позовом до Івано-Франківської митниці Державної фіскальної служби України, Державної фіскальної служби України, у якому просив суд стягнути з відповідачів на його користь середній заробіток за час вимушеного прогулу.

Верховний Суд вважає помилковими твердження відповідачів про відсутність підстав для виплати позивачу середнього заробітку за час вимушеного прогулу через незаявлення позивачем відповідних вимог у справі №813/2091/16. Касаційний суд зазначає, що позивач не позбавлений права заявити вимоги про стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу

окремо від позовних вимог про поновлення його на роботі, та погоджується з висновками судів попередніх інстанцій про те, що позивач має право на отримання середнього заробітку за час вимушеного прогулу, визначене ч. 2 ст. 235 КЗпП України.

Із приводу доводів касаційних скарг про те, що затримка виконання судового рішення у справі №813/2091/16 відбулася не з вини відповідачів, колегія суддів Верховного Суду зазначає, що згідно зі статтею 236 КЗпП України виплата працівнику середнього заробітку при затримці виконання рішення не залежить від наявності в діях роботодавця вини.

Детальніше ознайомитися із постановою можна за покликанням: <https://bit.ly/3tdk3xP>

9. Об'єднана палата КЦС прийняла постанову від 14.12.2020 року у справі №569/11722/16–ц про стягнення заборгованості із заробітної плати

ОСОБА_1 звернувся з позовом до Рівненського вищого професійного училища Департаменту поліції охорони про стягнення заборгованості із заробітної плати. Позивач указував, що за період роботи викладачем відповідач не в повному розмірі виплачував заробітну плату.

Відповідно до правової позиції ВС у цій справі тлумачення вказаних у постанові норм свідчить, що:

- доплати, надбавки, гарантійні й компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством, премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій належать до видів додаткової заробітної плати. Доплати як складники додаткової заробітної плати визначаються законодавством і тому становлять обов'язкову частину у структурі заробітної плати (на відміну від премій). У колективному договорі можуть бути передбачені додаткові види доплат, підстави та порядок їхнього здійснення. Умови колективного договору необхідно розділяти на ті, що дублюють норми позитивного права, і ті, що виникають у процесі колективних переговорів між роботодавцем та трудовим колективом і є додатковими гарантіями для працівника;
- у приватному праві, частиною якого є трудове право, недійсність може стосуватися або «вражати» різноманітні договори, не є винятком й колективні договори. При цьому для трудового законодавства є характерним той факт, що імперативні норми гарантують не тільки мінімальні соціально-трудова стандарти, а й визначають підстави нікчемності договорів (їх умов) у сфері праці. У частині другій статті 5 Закону України «Про колективні договори і угоди» передбачений спеціальний випадок нікчемності умови колективного договору в разі, коли відповідна умова погіршує порівняно з чинним законодавством становище працівника;
- у трудовому законодавстві не міститься правил, які мають застосовуватися при тлумаченні того чи того колективного договору, а тому з урахуванням принципів добросовісності, справедливості та розумності, сумніви щодо його дійсності, чинності та виконаності повинні

тлумачитися судом на користь його дійсності, чинності та виконаності за умови, що положення колективного договору не погіршують, порівняно з чинним законодавством, становище працівників. У випадку, якщо колективним договором передбачена виплата, яка за своєю сутністю та підставою нарахування є доплатою за певні умови та характер праці (зокрема – за години викладацької роботи, виконані понад установлене річне навантаження), і яка передбачена нормами позитивного права, то неправильна назва такої виплати «премією» нічого не змінює в її правовому режимі, вона все одно підлягає виплаті в обов'язковому порядку за наявності законних підстав для її здійснення.

Як зазначив ВС, суди встановили, що позивача було призначено викладачем за рахунок платних послуг, умови оплати праці були визначені в колективному договорі, яким передбачено, зокрема преміювання за вичитані години понад норму, та, як встановлено судом, відповідні премії були виплачені позивачу, вичитані години понад норму оплачені. Жодних належних та допустимих доказів про те, що позивача було призначено куратором групи ОБ-2, і на нього покладено обов'язок завідування навчальними кабінетами чи лабораторіями матеріали справи не містять, зокрема відсутній наказ про таке призначення.

Установивши, що положення колективного договору не погіршують, порівняно з чинним законодавством, становище працівника, вичитані понад норму години були оплачені роботодавцем, докази про те, що позивача було призначено куратором групи та на нього покладено обов'язок завідування навчальними кабінетами чи лабораторіями, відсутні, суди зробили обґрунтований висновок про відмову в задоволенні позовних вимог.

Детальніше ознайомитися із постановою можна за покликанням: <https://bit.ly/3aoyeY6>

VII. Справи щодо відсторонення працівників

1. Постанова Верховного Суду від 26.10.2020 р. у справі № 752/24667/17 (провадження № 61-22844св19) щодо юрисдикції спорів стосовно відсторонення і звільнення директора

Припинення повноважень члена виконавчого органу това-

риства, відповідно до частини третьої статті 99 ЦК України, є дією уповноваженого органу товариства, спрямованою на внеможливлення здійснення членом його виконавчого органу управлінської діяльності. Необхідність такої норми зумовлена специфічним статусом члена виконавчого органу, який отримав від уповноваженого органу товариства право на управління. Відповідно до природи корпоративних відносин учасникам товариства має бути надано можливість у будь-який час оперативно відреагувати на дії особи, яка здійснює представницькі функції неналежним чином, що суперечить інтересам товариства, шляхом позбавлення її відповідних повноважень.

У листопаді 2017 року ОСОБА_1 звернувся до суду з позовом до Товариства з обмеженою відповідальністю «Інноваційно-виробнича компанія «Рамінтек» (далі – ТОВ «Інноваційно-виробнича компанія «Рамінтек», товариство), третя особа – ОСОБА_3, про скасування рішення та наказу про звільнення, поновлення на роботі.

На обґрунтування позовних вимог зазначав, що з 15 червня 2009 року він працював на посаді директора ТОВ «Інноваційно-виробнича компанія «Рамінтек». На підставі рішення загальних зборів учасників ТОВ «Інноваційно-виробнича компанія «Рамінтек» від 01 червня 2017 року його відсторонено від посади директора товариства на шість місяців та призначено тимчасово виконуючим обов'язки директора товариства – ОСОБА_3. Період відсторонення – з 01 червня 2017 року по 01 грудня 2017 року. Рішенням загальних зборів учасників ТОВ «Інноваційно-виробнича компанія «Рамінтек» від 23 жовтня 2017 року його звільнено з посади директора у зв'язку з припиненням повноважень на підставі пункту 5 частини першої статті 41 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України), та призначено на зазначену посаду ОСОБА_3 з 24 жовтня 2017 року. На підставі вказаного вище рішення загальних зборів відповідач виніс наказ про його звільнення з займаної посади. Уважав зазначені рішення та наказ незаконними й такими, що порушують його трудові права, оскільки рішення про його звільнення фактично прийнято в період, коли він був відсторонений, а наказ від 23 жовтня 2017 року підписаний ОСОБА_3 як директором товариства, тобто раніше від набуття ним статусу директора.

Ухвалою Голосіївського районного суду м. Києва від 21 червня 2018 року клопотання ОСОБА_3 та ТОВ «Інноваційно-виробнича компанія «Рамінтек» про закриття провадження у справі задоволено, провадження у справі за позовом ОСОБА_1 до ТОВ «Інноваційно-виробнича компанія «Рамінтек», третя особа – ОСОБА_3, про скасування рішення та наказу про звільнення, поновлення на роботі, закрито.

Постановою Київського апеляційного суду від 20 листопада 2019 року апеляційну скаргу ОСОБА_1 відхилено, ухвалу Голосіївського районного суду м. Києва від 21 червня 2018 року залишено без змін.

Позиція Верховного Суду

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

Припинення повноважень члена виконавчого органу товариства за своєю правовою природою, предметом регулювання правовідносин і правовими наслідками відрізняється від звільнення працівника з роботи (розірвання із ним трудового договору) на підставі положень КЗпП України. Саме тому можливість уповноваженого органу товариства припинити повноваження члена виконавчого органу міститься не у приписах КЗпП України, а у статті 99 ЦК України.

Реалізація учасниками товариства корпоративних прав на участь у його управлінні шляхом прийняття компетентним органом рішень про обрання (призначення), усунення, відсторонення, звільнення, відкликання членів виконавчого органу стосується також наділення або позбавлення їх повноважень на управління товариством. Хоча такі рішення уповноваженого на це органу можуть мати наслідки і в межах трудових правовідносин, але визначальними в таких обставинах є корпоративні правовідносини.

Зміст положень частини третьої статті 99 ЦК України надає право компетентному (уповноваженому) органу товариства припинити повноваження члена виконавчого органу в будь-який час на свій розсуд і з будь-яких підстав.

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

Конституційний Суд України в Рішенні від 12 січня 2010 року № 1-рп/2010 у справі за конституційним зверненням Товариства з обмеженою відповідальністю «Міжнародний фінансово-правовий консалтинг» про офіційне тлумачення частини третьої статті 99 ЦК України (у попередній редакції, яка діяла до набрання чинності Законом України від 13 травня 2014 року № 1255-VII «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо захисту прав інвесторів») зазначив, що реалізація учасниками товариства корпоративних прав на участь у його управлінні шляхом прийняття компетентним органом рішень про обрання (призначення), усунення, відсторонення, відкликання членів виконавчого органу цього об'єднання стосується також наділення або позбавлення їх повноважень на управління товариством. Такі рішення уповноваженого на це органу мають розглядати не в межах трудових, а саме корпоративних правовідносин, що виникають між товариством та особами, яким довірено повноваження з управління ним.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за покликанням: <https://bit.ly/3t7yhAl>

2. Постанова Верховного Суду від 12.08.2020 р. у справі № 761/35974/19 (провадження № 61-918св 20) щодо тлумачення терміну «відсторонення від виконання повноважень керівника або іншого члена виконавчого органу»

Якщо особу відсторонено від виконання повноважень керівника або іншого члена виконавчого органу та обрано іншу особу для тимчасового здійснення таких повноважень, то це також не

означає звільнення керівника або іншого члена виконавчого органу, бо чинним законодавством не передбачена така підстава для звільнення. У цьому разі теж має місце зупинення роботи посадової особи, викликане відсутністю організаційних умов, необхідних для виконання роботи, оскільки без повноважень посадова особа не може здійснювати керівництво або функції члена виконавчого органу.

У вересні 2019 року ОСОБА_1 звернулась до суду з позовом до Товариства з обмеженою відповідальністю «Кратія Медтехніка» (далі – ТОВ «Кратія Медтехніка») про зміну формулювання причин звільнення та стягнення вихідної допомоги та просила суд змінити формулювання причини звільнення ОСОБА_1 з посади директора ТОВ «Кратія Медтехніка» з причини звільнення у зв'язку з одноразовим грубим порушенням трудових обов'язків керівником підприємства на причину звільнення – у зв'язку з припиненням повноважень посадових осіб.

Ухвалою Шевченківського районного суду міста Києва від 27 вересня 2019 року відмовлено у відкритті провадження в цій справі.

Відмовляючи у відкритті провадження, суд першої інстанції виходив із того, що указаний спір варто зараховувати до юрисдикції господарських судів.

Постановою Київського апеляційного суду від 12 грудня 2019 року ухвалу Шевченківського районного суду міста Києва від 27 вересня 2019 року скасовано, справу направлено до суду першої інстанції для продовження розгляду.

Скасовуючи ухвалу суду першої інстанції, апеляційний суд виходив з того, що зі змісту позовної заяви вбачається трудовий спір щодо наявності запису у трудовій книжці щодо звільнення позивача у зв'язку з одноразовим грубим порушенням трудових обов'язків. Це позбавляє її права на отримання вихідної допомоги та ускладнює подальше працевлаштування на аналогічній посаді, а тому підлягає розгляду в порядку цивільного судочинства.

Позиція Верховного Суду

Припинення повноважень керівника або іншого члена виконавчого органу не є порушенням його трудових прав, оскільки не обов'язково пов'язується з його звільненням. Припинення повноважень керівника або іншого члена виконавчого органу і його звільнення – це різні правові інститути. Припинення повноважень керівника або іншого члена виконавчого органу спричиняє зупинення роботи такої посадової особи, викликане відсутністю організаційних умов, необхідних для виконання роботи, оскільки без повноважень посадова особа не може здійснювати керівництво або функції члена виконавчого органу.

Відносини сторін щодо оплати часу зупинення роботи посадової особи, переведення її на іншу роботу (у тому числі тимчасового), звільнення посадової особи регулюються нормами КЗпП України. Спори із цього приводу є трудовими спорами. Такі спори розглядають за правилами Цивільного процесуального кодексу України.

Відносини сторін щодо оплати часу зупинення роботи посадової особи, переведення її на іншу роботу (у тому числі тимчасового), звільнення посадової особи регулюються нормами КЗпП України. Спори із цього приводу **є трудовими спорами,**

які розглядають за правилами Цивільного процесуального кодексу України.

Колегія суддів погоджується з висновком суду апеляційної інстанції, що ця справа підлягає розгляду в порядку цивільного судочинства, оскільки факт звільнення й рішення загальних зборів не оскаржуються, а ставиться питання формулювання причини звільнення та запису в трудовій книжці такими, що не відповідають рішенням загальних зборів, ці правовідносини не є корпоративними, а пов'язані з процедурою виконання рішення загальних зборів.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за покликанням: <https://bit.ly/3am4lm0>

3. Постанова Верховного Суду від 03.07.2020 р. у справі № 428/2053/17 (провадження № 61–7217св19) щодо відсторонення працівників від роботи як осіб, які не пройшли обов'язковий щорічний медичний огляд, у зв'язку з незабезпеченням роботодавцем умов для проходження такого медичного огляду

У справах, де оспорується незаконність відсторонення від роботи, саме відповідач повинен довести, що відсторонення відбулося без порушення законодавства про працю. Доказів на підтвердження того, що відсторонення позивача відбулось із дотриманням трудового законодавства відповідачем не надано.

У лютому 2017 року ОСОБА_1 звернувся до суду з позовом до Товариства з обмеженою відповідальністю «ДТЕК Сverdловантрацит» (далі – ТОВ «ДТЕК Сverdловантрацит») про визнання незаконною бездіяльність керівництва щодо неналежної організації умов проходження щорічного медичного огляду, визнання незаконним наказу №169–ОД від 30 січня 2017 року про відсторонення від роботи, стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу, відшкодування моральної шкоди у розмірі 5 000 грн.

Рішенням Северодонецького міського суду Луганської області від 26 квітня 2018 року, залишеним постановою Луганського апеляційного суду від 11 березня 2019 року, позов ОСОБА_1 задоволено частково.

Позиція Верховного Суду

Статтю 159 КЗпП України передбачено, що працівник зобов'язаний проходити у встановленому порядку попередні та періодичні медичні огляди.

Процедура проведення попереднього та періодичного медичних оглядів визначена в Порядку проведення медичних оглядів працівників певних категорій, затвердженого наказом Міністерства охорони здоров'я України від 21 травня 2007 року № 246, зареєстрованого в Міністерстві юстиції України 23 липня 2007 року за № 846/14113 (далі – Порядок).

Відповідно до пункту 2.4 Порядку для проведення попереднього (періодичних) медичного огляду працівників роботодавець повинен укласти або вчасно поновити договір із закладом охорони здоров'я та надати йому список працівників, які підлягають попередньому (періодичним) медичному огляду.

Роботодавець за рахунок власних коштів забезпечує організацію проведення медичних оглядів, витрати на поглиблене медичне обстеження працівника з підозрою на професійні та виробничо зумовлені захворювання та їхню медичну реабілітацію, диспансеризацію працівників груп ризику розвитку професійних захворювань (пункт 2.5 Порядку).

Установивши, що роботодавець не здійснив оплату витрат на проведення медичного огляду, зокрема ОСОБА_1, тобто не виконав свій обов'язок щодо організації проведення такого огляду, суди попередніх інстанцій зробили правильний висновок, що відсторонення позивача від роботи здійснене з порушенням законодавства, а тому відповідний наказ є незаконним і підлягає скасуванню.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за покликанням: <https://bit.ly/3ahewxG>

4. Постанова Верховного Суду від 03.06.2020 р. у справі № 205/4333/17 (провадження № 61–45345св18) щодо тлумачення відсторонення працівника від роботи

Відсторонення працівника від роботи – це призупинення виконання ним своїх трудових обов'язків за рішенням уповноважених на це компетентних органів на основі підстав, передбачених законодавством, що, як правило, відбувається з одночасним призупиненням виплати йому заробітної плати.

У липні 2017 року ОСОБА_1 звернулася до суду з позовом до Публічного акціонерного товариства «Державний ощадний банк України» (далі – ПАТ «Державний ощадний банк України») Філії Дніпропетровське обласне управління про визнання відсторонення від роботи незаконним, поновлення на роботі та стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу.

Рішенням Ленінського районного суду м. Дніпропетровська від 21 березня 2018 року, залишеним без змін постановою Апеляційного суду Дніпропетровської області від 05 вересня 2018 року, позов задоволено частково.

Позиція Верховного Суду

При відстороненні трудові відносини працівника з роботодавцем не припиняються, тому тут не йдеться про звільнення з роботи. Однак при цьому працівника тимчасово не допускають до виконання своїх трудових обов'язків. Залежно від причин відсторонення заробітна плата на цей період не зберігається, хоч у деяких випадках виплачується допомога за рахунок коштів фондів загальнообов'язкового державного соціального страхування або ж нараховується середній заробіток.

Відсторонення від роботи можливе лише у випадках, що перед-

бачені законодавством. Про це оголошується наказ або розпорядженням керівника підприємства, установи чи організації, і про це працівник повинен бути повідомлений. Термін відсторонення встановлюють до усунення причин, що його зумовили. Працівник має право оскаржити наказ про відсторонення від роботи у встановленому законом порядку.

Стаття 46 КЗпП України передбачає правило, відповідно до якого працівник може бути відсторонений від роботи роботодавцем при появі його на роботі в нетверезому стані, стані наркотичного або токсичного сп'яніння; при відмові або ухиленні від обов'язкових медичних оглядів, навчання, інструктажу й перевірки знань з охорони праці та протипожежної безпеки, а також в інших випадках, передбачених законодавством.

Відповідно до статті 147 КЗпП України за порушення трудової дисципліни до працівника може бути застосовано тільки один із таких заходів стягнення: 1) догана; 2) звільнення.

Згідно з частиною першою статті 149 КЗпП України до застосування дисциплінарного стягнення власник або уповноважений ним орган повинен зажадати від порушника трудової дисципліни письмові пояснення.

Отже, суди першої та апеляційної інстанції правильно визначилися з характером спірних правовідносин, нормами матеріального та процесуального права, які підлягають застосуванню, повно та всебічно дослідили наявні у справі докази і надали їм належну оцінку, правильно встановили обставини справи, унаслідок чого дійшли обґрунтованого висновку про те, що відсторонення позивача від посади на невизначений термін без будь-якої правової підстави порушує її трудові права, у тому числі встановлені договором, перешкоджає повноцінно виконувати повноваження контролера-касира служби касових операцій ТВБВ III типу № 10003 /0634 філії – Дніпропетровського обласного управління АТ «Ощадбанк».

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за покликанням: <https://bit.ly/3cpMJOr>

5. Постанова Верховного Суду від 11.06.2020 р. у справі № 200/20428/17 (провадження № 61-13211св19) щодо звільнення під час дії наказу про відсторонення від роботи

Накладення на позивача дисциплінарних стягнень у вигляді догани наказами від 07 травня 2018 року №№ 157-к, 158-к та подальше звільнення позивача за прогули відбулося під час дії наказу про відсторонення від роботи, а тому його не може бути звільнено за прогул без поважних причин (пункт 4 статті 40 КЗпП України), оскільки його було відсторонено від роботи відповідно до статті 46 КЗпП України. Подальше скасування судом наказу про відсторонення позивача при розгляді цієї справи правового значення немає, оскільки на час накладення на позивача дисциплінарних стягнень та прийняття наказу про звільнення наказ про відсторонення від роботи був чинним.

У листопаді 2018 року ОСОБА_1 звернувся до суду з позовом

до комунального закладу «Дніпропетровське обласне клінічне лікувально-профілактичне об'єднання «Фтизіатрія» Дніпропетровської обласної ради (далі – КЗ «ДОКЛПО «Фтизіатрія»), правонаступником якого є комунальне підприємство «Дніпропетровське обласне клінічне лікувально-профілактичне об'єднання «Фтизіатрія» Дніпропетровської обласної ради (далі – КП «ДОКЛПО «Фтизіатрія») про визнання наказів незаконними та їхнє скасування, поновлення на роботі, стягнення середнього заробітку за весь час вимушеного прогулу та відшкодування моральної шкоди.

Рішенням Бабушкінського районного суду м. Дніпропетровська від 11 грудня 2018 року позов ОСОБА_1 задоволено частково.

Постановою Дніпровського апеляційного суду від 05 червня 2019 року апеляційну скаргу ОСОБА_1 залишено без задоволення, рішення суду першої інстанції залишено без змін.

Позиція Верховного Суду

Установивши, що наказ про відсторонення від роботи позивача є незаконним і звільнення позивача відбулося під час дії цього наказу, який відповідачем не було скасовано, а наказу про допущення до роботи позивача не було видано, апеляційний суд дійшов суперечливого висновку про те, що позивач не міг виконувати свої трудові обов'язки, зокрема, відхилив доводи позивача про те, що він 07 травня 2018 року знаходився за адресою вул. Батумська, 13, де досліджував теплотрасу. При цьому суд апеляційної інстанції не врахував, що наказ про відсторонення від роботи не містить конкретної дати його припинення, а термін його дії визначено вказівкою на подію до усунення причин, що зумовили відсторонення, а саме: коли інженером ОСОБА_1 буде підписана посадова інструкція інженера із подальшим успішним проходженням курсів з охорони праці «Про об'єкти підвищеної небезпеки».

Тому накладення на позивача дисциплінарних стягнень у вигляді догани наказами від 07 травня 2018 року №№ 157-к, 158-к та подальше звільнення позивача за прогули відбулося під час дії наказу про відсторонення від роботи, а тому його не може бути звільнено за прогул без поважних причин (пункт 4 статті 40 КЗпП України), оскільки його було відсторонено від роботи відповідно до статті 46 КЗпП України. Подальше скасування судом наказу про відсторонення позивача при розгляді цієї справи правового значення не має, оскільки на час накладення на позивача дисциплінарних стягнень та прийняття наказу про звільнення наказ про відсторонення від роботи був чинним.

У порушення статті 382 ЦПК України, апеляційний суд зазначених обставин справи та вимог закону не врахував, не встановив: чи було відсторонено позивача від виконання всіх трудових обов'язків, чи від певного кола обов'язків; чи було припинено дію наказу про відсторонення позивача від роботи; чи було фактично допущено його до роботи і чи повинен він був виконувати свої трудові обов'язки; чи покладалося виконання його обов'язків на інших працівників.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за покликанням: <https://bit.ly/3cpMMJF>

VIII. Справи щодо публічної служби та спорів з державними органами

1. Постанова Верховного Суду від 03.06.2020 р. у справі № 2а-19282/10/0570 (провадження №№К/9901/34062/18, К/9901/34063/18)

Виходячи із визначених у частині 4 статті 9 Кодексу адміністративного судочинства України загальних засад пріоритетності законів над підзаконними актами, після 22 травня 2008 року – дати винесення Конституційним Судом України Рішення №10-рп/2008 – слід застосовувати положення Закону України «Про статус суддів», який має вищу юридичну силу, а не підзаконний нормативний акт – постанову Кабінету Міністрів України від 03 вересня 2005 року №865».

ОСОБА_1 звернулася до Донецького окружного адміністративного суду з позовом до Державної судової адміністрації України, Кабінету Міністрів України, Міністерства фінансів України, Державного казначейства України, Апеляційного суду Донецької області, у якому просила, зокрема, визнати незаконною бездіяльність Кабінету Міністрів України, Міністерства фінансів України, Державної судової адміністрації України, з виконання Постанови Кабінету Міністрів України № 865 від 03.09.2005 «Про оплату праці та щомісячне грошове утримання суддів» щодо нарахування посадового окладу суддям та «Положення про порядок призначення та виплати щомісячного грошового утримання працюючим суддям та щомісячного довічного грошового утримання суддям у відставці» щодо нарахування та виплати щомісячного грошового утримання відповідно до встановленої мінімальної заробітної плати; стягнути з Державної судової адміністрації України 182353,07 грн. недоплаченої заробітної плати та суму щомісячного грошового утримання, що утворилася в результаті неправильного застосування розміру мінімальної заробітної плати при розрахунку посадового окладу судді, із січня 2006 року до часу ухвалення рішення у справі.

На обґрунтування позовних вимог позивач зазначала, що з 06.03.2002 працює на посаді судді Апеляційного суду Донецької області. При цьому посадовий оклад їй встановлено, виходячи з мінімальної заробітної плати в розмірі 332 грн. У подальшому, у супереччю вимогам Закону України «Про статус суддів» та схемам посадових окладів, установлених постановою Кабінету Міністрів України №865 від 03.09.2005, перерахування розміру окладу не здійснювалось. Зазначені обставини призвели до значного зменшення розміру заробітної плати судді, що є порушенням конституційної гарантії незалежності суддівської влади, заборгованість із заробітної плати станом на 01.06.2010 складає 182,353 грн.

Постановою Донецького окружного адміністративного суду від

03 листопада 2010 року, залишеною без змін ухвалою Донецького апеляційного адміністративного суду від 26 січня 2011 року, адміністративний позов ОСОБА_1 до Державної судової адміністрації України, Кабінету Міністрів України, Міністерства фінансів України, Державного казначейства України, Апеляційного суду Донецької області про визнання незаконною бездіяльності, стягнення недоплачених сум заробітної плати, грошового утримання та надбавки за вислугу років задоволено частково.

Позиція Верховного Суду

Причиною позову були питання розрахунку посадового окладу судді, відсутність перерахунку посадового окладу та порядок надбавки за вислугу років.

Верховний Суд зробив висновок щодо пріоритетності законів над підзаконними актами, після 22 травня 2008 року – дати винесення Конституційним Судом України Рішення №10-рп/2008 – слід застосовувати положення Закону України «Про статус суддів», який має вищу юридичну силу, а не підзаконний нормативний акт – постанову Кабінету Міністрів України від 03 вересня 2005 року №865». Аналогічна правова позиція щодо застосування зазначених норм матеріального права висловлена колегією суддів Судової палати в адміністративних справах Верховного Суду України в постановах від 17 червня 2014 року (справа № 21-91a14), від 13 січня 2015 року (справа №21-582a14).

Крім того, Верховний Суд звернув увагу на те, що в постанові Верховного Суду України 13 січня 2015 року у справі №21-582a14 колегія суддів Судової палати в адміністративних справах дійшла висновку, що з 1 січня до 31 грудня 2006 року (під час дії статті 113 Закону № 3235-IV) та з 1 січня до 22 травня 2008 року (із дати набрання чинності Законом № 107-VI до винесення Конституційним Судом України Рішення № 10-рп/2008) надбавка за вислугу років суддям мала виплачуватися у відсотках від посадового окладу з урахуванням доплати за кваліфікаційний клас, а з 1 січня до 31 грудня 2007 року та з 22 травня 2008 року до 30 січня 2009 року у відсотках від загальної суми щомісячного заробітку з урахуванням доплати за кваліфікаційний клас.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за покликанням: <https://bit.ly/2NVZ6rb>

2. Постанова Верховного Суду від 03.06.2020 р. у справі №0540/6561/18-а (провадження №К/9901/12718/19) щодо звільнення за власним бажанням працівника прокуратури

Верховний Суд зробив висновок, що спеціальним законодавством, яке визначає правові засади організації й діяльності прокуратури України, не регламентовано, у який термін проводитись звільнення прокурора згідно з пунктом 7 частини першої статті 51 Закону №1697-VII в разі, якщо в поданій ним заяві про звільнення не вказано бажаної дати звільнення.

У серпні 2018 року ОСОБА_1 звернулася з позовом до Прокуратури Донецької області та Головного управління Державної

казначейської служби України в Донецькій області про визнання незаконним і скасування наказу прокурора Донецької області від 09.07.2018 №552-к про її звільнення з посади заступника керівника Красноармійської місцевої прокуратури та органів прокуратури Донецької області, поновлення на займаній посаді, стягнення з Прокуратури Донецької області середнього заробітку за час вимушеного прогулу та за два дні затримки розрахунку при звільненні.

Позов обґрунтувала тим, що її незаконно звільнено з органів прокуратури у зв'язку з поданням заяви про звільнення з посади за власним бажанням (пункт 7 частини першої статті 51 Закону України «Про прокуратуру»), оскільки заяву про звільнення від 19.02.2018 вона написала під тиском, в умовах нестабільного емоційного стану, а пізніше, під час особистого прийому у прокурора області Бондаренка Є. В. останній запевнив її, що заяву розглядати не будуть. Однак через чотири з половиною місяці після написання заяви, тобто з порушенням двотижневого терміну, установленого статтею 38 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП), відповідач видав наказ про звільнення, хоча її поведінка протягом зазначеного періоду та в момент ознайомлення з наказом про звільнення свідчила про відсутність волевиявлення на припинення трудових правовідносин.

Рішенням Донецького окружного адміністративного суду від 28 листопада 2018 року, залишеним без змін постановою Першого апеляційного адміністративного суду від 27 березня 2019 року, відмовлено в задоволенні позову.

Суди першої й апеляційної інстанцій дійшли висновку про правомірність звільнення ОСОБА_1 на підставі поданого нею рапорту про звільнення за власним бажанням, оскільки позивач не довела факту тиску на неї під час прийняття такого рішення та не відкликала свій рапорт, маючи на це достатньо часу. Водночас відповідачем дотримано вимоги статті 38 КЗпП і звільнено ОСОБА_1 в межах двотижневого терміну з часу подання рапорту, не враховуючи періоду здійснення відносно неї дисциплінарного провадження.

Позиція Верховного Суду

Водночас статтею 38 КЗпП, яка регулює порядок розірвання трудового договору, укладеного на невизначений термін з ініціативи працівника, установлено, що працівник має право розірвати трудовий договір, укладений на невизначений термін, попередивши про це власника або уповноважений ним орган письмово за два тижні. Якщо працівник після закінчення терміну попередження про звільнення не залишив роботи й не вимагає розірвання трудового договору, то 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 загальним правилом пріоритетними є норми спеціального законодавства, а трудове законодавство підлягає застосуванню у випадках, якщо нормами спеціального законодавства не врегульовано спірні правовідносини або коли про це йдеться у спеціальному законі.

Оскільки спірні правовідносини щодо порядку звільнення прокурора з посади за власним бажанням не повністю врегульовані спеціальним законодавством, то обґрунтованим є висновок суду щодо наявності підстав для застосування норм трудового

законодавства при вирішенні цього спору.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за покликанням: <https://bit.ly/36KNL3N>

3. Постанова Верховного Суду від 18.06.2020 р. у справі №808/1083/17 (адміністративне провадження №К/9901/23492/18) про визнання протиправною та скасування постанови Головного управління Держпраці в Запорізькій області від 27 березня 2017 року №121 про накладення штрафу в розмірі 3200,00 грн.

Щодо графіку щорічних відпусток працівників, який не було доведено до відома всіх працівників, то Верховний Суд зазначив, що черговість надання відпусток визначається графіками, які затверджуються власником або уповноваженим ним органом за погодженням із виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), і доводиться до відома всіх працівників.

При складанні графіків ураховуються інтереси виробництва, особисті інтереси працівників та можливості їхнього відпочинку. Конкретний період надання щорічних відпусток у межах, установлених графіком, узгоджується між працівником і власником або уповноваженим ним органом, який зобов'язаний письмово повідомити працівника про дату початку відпустки не пізніше як за два тижні до встановленого графіком терміну.

Обставинами справи було встановлено, що Головним управлінням Держпраці в Запорізькій області проведено позапланову перевірку селянського (фермерського) господарства «Узун» з питань додержання законодавства про працю та загальнообов'язкове державне соціальне страхування, за результатами якої складено акт від 07 березня 2017 року №08-23-0013/0258.

За результатами перевірки було зроблено висновок про порушення пункту 2.5 глави 2 Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників, якою передбачено, що з кожним записом, який заносять до трудової книжки на підставі наказу (розпорядження) про призначення на роботу, переведення та звільнення власник або уповноважений ним орган зобов'язаний ознайомити працівника під розписку в особовій картці працівника.

Водночас працівника не ознайомлено із записами в його трудовій книжці під розписку в особовій картці; у порушення пункту 4 статті 79 Кодексу законів про працю України, якою передбачено, що черговість надання відпусток визначається графіками, які затверджують власник або уповноваженим ним орган за погодженням із виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), і доводиться до відома всіх працівників, складений графік щорічних відпусток працівників на 2017 рік не доведений до відома всіх працівників.

Постановою Запорізького окружного адміністративного суду від 22 травня 2017 року, залишеною без змін ухвалою Дніпропе-

тровського апеляційного адміністративного суду від 25 липня 2017 року, відмовлено в задоволенні позовних вимог.

Позиція Верховного Суду

Верховним Судом було зроблено висновок, що в типовій формі №П-2 «Особова картка працівника» в розділі IV «Призначення і переведення» передбачено підпис працівника про його призначення, що повторює відповідний запис із трудової книжки. Особову картку заводять на кожного працівника, із яким укладено трудовий договір, у тому числі й на тих, хто прийнятий на постійну, тимчасову або сезонну роботу, або за сумісництвом. Про кожний запис, який вносять до трудової книжки на підставі наказу, працівник має бути ознайомлений під підпис. Крім того, термін зберігання особових карток сягає 75 років після звільнення працівника.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за покликанням: <https://bit.ly/2Mk6llQ>

4. Постанова Верховного Суду від 11.06.2020 р. у справі № 813/2488/17 (провадження №К/9901/880/19) щодо правомірності рішення в. о. голови Мостиського районного суду Львівської області про відрахування судді зі штату суду

Указом Президента України позивача призначено на посаду судді Мостиського районного суду Львівської області терміном на п'ять років. Строк повноважень судді закінчився 04 листопада 2014 року, а 29 квітня 2014 року позивачем подано до Вищої кваліфікаційної комісії суддів України заяву про рекомендацію його для обрання на посаду судді Мостиського районного суду Львівської області безстроково.

Рішенням Вищої кваліфікаційної комісії суддів України від 26 грудня 2014 року №293/60-14 позивача рекомендовано для обрання на посаду судді Мостиського районного суду Львівської області безстроково. Рекомендація разом із матеріалами 31 жовтня 2016 року надійшли до Вищої ради правосуддя та 15 листопада 2016 року передані члену Вищої ради правосуддя для проведення перевірки. Рішенням Вищої ради правосуддя №1398/0/15-17 від 06 червня 2017 року відмовлено у внесенні подання Президентіві України про призначення на посаду судді Мостиського району суду Львівської області у зв'язку із виявленням обставин, що свідчать про невідповідність кандидата критерію доброчесності, професійної етики та є обставинами, що можуть негативно вплинути на суспільну довіру до судової влади у зв'язку з призначенням вказаного судді на посаду.

Рішенням Львівського окружного адміністративного суду від 08 серпня 2018 року, залишеним без змін постановою Восьмого апеляційного адміністративного суду від 06 грудня 2018 року, у задоволенні адміністративного позову відмовлено повністю.

Позиція Верховного Суду

Предметом вказаного спору є правомірність рішення в.о. голови Мостиського районного суду Львівської області про відрахування позивача зі штату суду, що врегульовано Законом України «Про судоустрій і статус суддів», норми якого є спеціальними у спірних відносинах, якими, серед іншого, не передбачено повноважень голови (в.о. голови) місцевого суду надавати правову оцінку стосовно протиправності або правомірності акту про звільнення судді з посади при прийнятті наказу. У вказаній справі Верховний Суд не знайшов підстав для визнання протиправним та скасування оскарженого наказу, зазначив відсутність підстав для задоволення позовних вимог про поновлення позивача на посаді і стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу.

Верховний Суд зробив висновок, що рішення Вищої ради правосуддя про відмову у внесенні подання Президентіві України про призначення на посаду судді є підставою для припинення повноважень судді, призначеного до набрання чинності Законом України від 02 червня 2016 року № 1401-VIII «Про внесення змін до Конституції України (щодо правосуддя)».

Водночас положеннями статей 24, 125 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» (у редакції, чинній на момент виникнення спірних правовідносин) передбачено, що припинення повноважень судді є підставою для видачі головою суду наказу про припинення трудових відносин із таким суддею.

Ухвалення Вищою радою правосуддя рішення про відмову у внесенні Президентіві України подання про призначення судді на посаду судді унеможливує його подальше перебування у штаті Мостиського районного суду Львівської області з огляду на наявність розпорядчого акту (рішення Вищої ради правосуддя), із яким пов'язане припинення повноважень позивача.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за покликанням: <https://bit.ly/3tcA3QG>

5. Постанова Верховного Суду від 11.06.2020 р. у справі №826/7299/15 (провадження №К/9901/58901/18, №К/9901/59242/18, №К/9901/60674/18) щодо звільнення Голови Державної служби України з питань надзвичайних ситуацій за порушення Присяги державного службовця

Присяга має правову природу одностороннього, індивідуального, публічно-правового характеру, конституційного зобов'язання державного службовця.

Позовні вимоги обґрунтовані тим, що наказ Державної служби України з питань надзвичайних ситуацій по особовому складу цивільного захисту від 25 березня 2015 року № 164 «Про оголошення розпорядження Кабінету Міністрів України» та безпосередньо розпорядження Кабінету Міністрів України від 25 березня 2015 року № 241-р щодо звільнення ОСОБА_1 з по-

сади Голови Державної служби України з питань надзвичайних ситуацій за порушення Присяги державного службовця відповідно до пункту 6 частини першої статті 30 Закону України «Про державну службу» є протиправними та підлягають скасуванню, оскільки були прийняті без дотримання передбаченого законом порядку звільнення, що й слугувало підставою звернення позивача до суду із цим позовом.

Рішенням Окружного адміністративного суду міста Києва від 26 квітня 2018 року позовні вимоги задоволено частково. Київський апеляційний адміністративний суд, переглянувши постанову суду першої інстанції, погодився з позицією суду першої інстанції щодо безпідставного звільнення позивача із займаної посади на підставі пункту 6 частини першої статті 30 Закону України «Про державну службу».

Водночас Київський апеляційний адміністративний суд дійшов висновку, що рішення суду першої інстанції підлягає зміні в частині стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу шляхом визначення суми стягнення в розмірі 546273,72 грн. за період з 25 березня 2015 року по 26 квітня 2018 року.

Позиція Верховного Суду

У пункті 6 частини першої статті 30 Закону № 3723–XII визначено не окремий вид відповідальності державних службовців за порушення Присяги, а спеціальну підставу для припинення державної служби, що відбувається у формі звільнення.

Відповідно до частини другої статті 17 Закону № 3723–XII присяга державного службовця полягає в обов'язку вірно служити народові України, суворо дотримуватися Конституції та законів України, сприяти втіленню їх у життя, зміцнювати їхній авторитет, охороняти права, свободи й законні інтереси громадян, із гідністю нести високе звання державного службовця, сумлінно виконувати свої обов'язки.

Зі змісту спірних правовідносин, що склались у цій справі, убачається, що позивача звільнено за пунктом 6 частини першої статті 30 Закону № 3723–XII у зв'язку із порушенням ним Присяги державного службовця.

Із тексту Присяги вбачається, що в основі поведінки державного службовця закладені етичні, правові та службово-дисциплінарні норми поведінки, недодержання яких утворює факт порушення Присяги. Тому, складаючи Присягу, державний службовець покладає на себе не тільки певні службові зобов'язання, а й моральну відповідальність за їхнє виконання.

Згідно з таким правовим урегулюванням порушення Присяги слід розуміти як скоєння державним службовцем проступку (вчинку) проти інтересів служби, який суперечить покладеним на нього обов'язкам, підриває довіру до нього як до носія влади, що призводить до приниження авторитету державного органу й унеможливує подальше виконання ним своїх обов'язків.

Присяга державного службовця передбачає зобов'язання виконувати обов'язки сумлінно.

Верховний Суд зробив правовий висновок, що порушення Присяги – це несумлінне, недобросовісне виконання обов'язків державного службовця. Про несумлінність дій (бездіяльності) державного службовця свідчить невиконання обов'язків умисно або внаслідок недбалого ставлення до них.

Отже, звільнення за порушення Присяги має застосовуватися за конкретні надзвичайно тяжкі проступки, і за фактом їхнього вчинення, і за наслідками, до яких вони призводять.

Передумовою звільнення державного службовця за вчинення дисциплінарного правопорушення, пов'язаного зі здійсненням службової діяльності, на основі підстави припинення державної служби за порушення Присяги мають бути порушення, установлені внаслідок ретельного службового розслідування.

При цьому необхідно враховувати, що наслідком учинення дисциплінарного правопорушення можуть бути припинення державної служби за порушення Присяги або звільнення, які є санкціями різних рівнів відповідальності й не можуть застосовуватись як альтернативні.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за покликанням: <https://bit.ly/36tqgMt>

6. Постанова Верховного Суду від 23.06.2020 р. у справі № 804/9077/16 (адміністративне провадження № К/9901/38604/18) за позовом Публічного акціонерного товариства «Дніпроважмаш» до Головного управління Держпраці в Дніпропетровській області про визнання протиправною та скасування постанови щодо звільнення особи, яку призвали на строкову військову службу

З моменту призову на військову службу, за громадянами України, які були призвані на військову службу, зберігаються: місце роботи та середній заробіток на підприємстві, установі, організації, в яких вони працювали на час призову.

16 грудня 2016 року Публічне акціонерне товариство «Дніпроважмаш» (далі – ПАТ «Дніпроважмаш», позивач) звернулося до Дніпропетровського окружного адміністративного суду з позовом до Головного управління Держпраці в Дніпропетровській області (далі – ГУ Держпраці, відповідач) про визнання протиправною та скасування постанови ГУ Держпраці від 8 грудня 2016 року №533/4.1-8/409 про накладення штрафу.

Постановою Дніпропетровського окружного адміністративного суду від 15 лютого 2017 року, залишеною без змін ухвалою Дніпропетровського апеляційного адміністративного суду від 4 травня 2017 року, відмовлено в задоволенні позову.

Позиція Верховного Суду

ГУ Держпраці є повноважним органом, який забезпечує реалізацію державної політики з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю на території Дніпропетровської області.

Надаючи оцінку висновкам судів попередніх інстанцій та дово-

дам касаційної скарги щодо застосування судами попередніх інстанцій положень статей 36, 119 КЗП України, колегія суддів Верховного Суду зазначає таке.

Відповідно до частин першої та другої статті 39 Закону України «Про військовий обов'язок і військову службу» призов військовозобов'язаних та резервістів на військову службу під час мобілізації проводиться в порядку, визначеному цим Законом та Законом України «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію».

Громадяни України, 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, користуються гарантіями, передбаченими частинами третьою та четвертою статті 119 КЗП України, а також частиною першою статті 51, частиною п'ятою статті 53, частиною третьою статті 57, частиною п'ятою статті 61 Закону України «Про освіту».

Згідно з частиною другою статті 39 Закону України «Про військовий обов'язок і військову службу» (у редакції Закону України «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» від 15 січня 2015 року №116-VIII (далі – Закон №116-VIII), що набрав чинності 8 лютого 2015 року), 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 зарібок на підприємстві, в установі, організації незалежно від підпорядкування та форми власності та незалежно від форми навчання.

Відповідно до абзацу 2 пункту 2 рішення Конституційного Суду України від 9 лютого 1999 року №1-рп 99 (справа про зворотну дію в часі законів та інших нормативно-правових актів) за загальновизнаним принципом права закони та інші нормативно-правові акти не мають зворотної дії в часі. Цей принцип закріплений у частині першій статті 58 Конституції України, відповідно до якої дію нормативно-правового акта в часі треба розуміти так, що вона починається з моменту набрання цим актом чинності і припиняється з втратою ним чинності, тобто до події, факту застосовується той закон або інший нормативно-правовий акт, під час дії якого вони настали або мали місце.

Отже, відповідно до частини другої статті 39 Закону України «Про військовий обов'язок і військову службу» за працівником, призваним на строкову військову службу, але не більше одного року, зберігається місце роботи та середній зарібок.

Гарантії для працівників на час виконання державних або громадських обов'язків закріплені статтею 119 КЗП України.

Відповідно до статті 119 КЗП України (у редакції чинній на момент виникнення спірних правовідносин) на час виконання державних або громадських обов'язків, якщо за чинним законо-

давством України ці обов'язки можуть здійснюватися в робочий час, працівникам гарантується збереження місця роботи (посади) й середнього зарібку.

Працівникам, яких залучають до виконання обов'язків, передбачених законами України «Про військовий обов'язок і військову службу» і «Про альтернативну (невійськову) службу», «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію», надаються гарантії та пільги відповідно до цих законів.

За працівниками, призваними на військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період або прийнятими 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 і компенсується із бюджету середній зарібок на підприємстві, в установі, організації, у яких вони працювали на час призову, незалежно від підпорядкування та форми власності. Виплата таких компенсацій із бюджету в межах середнього зарібку проводиться за рахунок коштів Державного бюджету України в порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України.

За працівниками, які були призвані під час мобілізації на особливий період та які підлягають звільненню з військової служби у зв'язку з оголошенням демобілізації, але продовжують військову службу у зв'язку з прийняттям на військову службу за контрактом, зберігаються місце роботи (посада), середній зарібок на підприємстві, в установі, організації незалежно від підпорядкування та форми власності, більше ніж на один рік.

Гарантії, визначені в частинах третій та четвертій цієї статті, зберігаються за працівниками, які під час проходження військової служби отримали поранення (інші ушкодження здоров'я) та перебувають на лікуванні в медичних закладах, а також потрапили в полон або визнані безвісно відсутніми, на строк до дня, наступного за днем їх взяття на військовий облік у районних (міських) військових комісаріатах після їх звільнення з військової служби в разі закінчення ними лікування в медичних закладах незалежно від строку лікування, повернення з полону, появи їх після визнання безвісно відсутніми або до дня оголошення судом їх померлими.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за покликанням: <https://bit.ly/3tg05Cm>

7. Постанова Верховного Суду від 02.07.2020 р. у справі №826/10608/17 (адміністративне провадження №К/9901/3120/19) про звільнення працівника Національного антикорупційного бюро України за порушення Присяги.

Передумовою звільнення державного службовця за вчинення дисциплінарного правопорушення, пов'язаного зі здійсненням службової діяльності, на підставі припинення державної служби за порушення Присяги мають бути порушення, установлені

внаслідок ретельного службового розслідування.

Припинення державної служби за порушення Присяги є найсуворішою санкцією відповідальності державного службовця, який вчинив діяння, несумісне з посадою. Тому рівень юридичних гарантій захисту прав зазначеної особи у процедурах вирішення питань застосування такої відповідальності має бути не меншим, ніж під час звільнення з державної служби за вчинення дисциплінарного правопорушення з дотриманням порядку та строків притягнення до дисциплінарної відповідальності.

ОСОБА_1 звернулася до Національного антикорупційного бюро України про визнання протиправними та скасування наказу й розпорядження, поновлення на посаді.

Рішенням Окружного адміністративного суду міста Києва від 17 травня 2018 року позовні вимоги задоволено частково.

Постановою Шостого апеляційного адміністративного суду від 26 грудня 2018 року рішення Окружного адміністративного суду міста Києва від 17 травня 2018 року скасовано та ухвалено нове, яким у позові відмовлено. Шостий апеляційний адміністративний суд, скасовуючи постанову суду першої інстанції та ухвалюючи нове рішення про відмову в позові, прийшов до висновку про правомірність обраного заходу впливу у вигляді звільнення ОСОБА_1 з посади на державній службі та припинення державної служби, а тому підстави для визнання протиправними та скасування оскаржуваних наказу й розпорядження відсутні.

Позиція Верховного Суду

Верховний Суд неодноразово, аналізуючи текст Присяги державних службовців, зазначав, що в основі поведінки державного службовця закладені етичні, правові та службово-дисциплінарні норми поведінки, недодержання яких утворює факт порушення Присяги.

Тобто і порушення Присяги, і дисциплінарне правопорушення можуть бути наслідком недодержання, порушення державним службовцем правових та етичних (моральних) засад проходження публічної служби.

Отже, припинення державної служби у зв'язку з порушенням Присяги та дисциплінарна відповідальність можуть бути наслідком існування схожих фактичних підстав у разі вчинення достатньо близьких за характером одне до одного дисциплінарного або іншого правопорушень.

Із тексту Присяги випливає, що в основі поведінки державного службовця закладені етичні, правові та службово-дисциплінарні норми поведінки, недодержання яких створює факт порушення Присяги. Тому, складаючи Присягу, державний службовець покладає на себе не тільки певні службові зобов'язання, а й моральну відповідальність за їхнє виконання.

Присяга має правову природу одностороннього, індивідуального, публічно-правового характеру, конституційного зобов'язання державного службовця.

При такому правовому врегулюванні порушення Присяги слід розуміти як скоєння державним службовцем проступку (вчинку) проти інтересів служби, що суперечить покладеним на нього обов'язкам, підриває довіру до нього як до носія влади, призводить до приниження авторитету державного органу, унеможли-

влює подальше виконання ним своїх обов'язків.

Присяга державного службовця передбачає зобов'язання виконувати обов'язки сумлінно. Тобто порушення Присяги – це несумлінне, недобросовісне виконання обов'язків державного службовця свідчить невиконання обов'язків умисно або внаслідок недбалого ставлення до них.

За таких обставин звільнення за порушення Присяги може мати місце лише тоді, коли державний службовець скоїв проступок проти інтересів служби, який суперечить покладеним на нього обов'язкам, підриває довіру до нього як до носія влади, що призводить до приниження державного органу й унеможливує подальше виконання ним своїх обов'язків.

Отже, звільнення за порушення присяги має застосовуватися за конкретні надзвичайно тяжкі проступки, і фактом їхнього вчинення, і за наслідками, до яких вони призводять.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за покликанням: <https://bit.ly/3ctGNng>

8. Постанова Верховного Суду від 02.07.2020 р. у справі № 806/1159/18 (адміністративне провадження № К/9901/3020/19) про дострокове припинення повноважень заступника голови Житомирської районної ради (без припинення повноважень депутата районної ради).

Закон № 280/97-ВР визначив порядок і підстави/умови для дострокового припинення повноважень, зокрема, заступника голови районної ради, тому при вирішенні спору про правомірність рішення про дострокове припинення повноважень на такій виборній посаді потрібно надати правову оцінку стосовно того, чи дотримано визначений указаним Законом порядок, наскільки істотними були допущені порушення (якщо такі були) та чи вплинули вони на остаточне рішення.

ОСОБА_1 подав позов до Житомирської районної ради Житомирської області про визнання протиправними та скасування розпоряджень і рішення, визнання недійсним запису в трудовій книжці, поновлення на посаді, стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу.

Житомирський окружний адміністративний суд рішенням від 04 липня 2018 року відмовив у задоволенні позову.

Сьомий апеляційний адміністративний суд постановою від 19 грудня 2018 року залишив рішення суду першої інстанції без змін.

Позиція Верховного Суду

Призначення на виборну посаду заступника голови районної ради є результатом волевиявлення депутатів цієї ради, які так само можуть достроково припинити повноваження на цій

посаді.

Закон визначив умови й порядок дострокового припинення повноважень заступника голови районної ради. І призначення на вказану посаду (одного з депутатів відповідної районної ради), і припинення повноважень на цій посаді є передусім результатом волевиявлення депутатів цієї районної ради.

Щодо дострокового припинення повноважень заступника голови районної ради, то, безперечно, для цього повинні бути вагомі підстави, передумови, які в сукупності призвели до того, що депутати районної ради вимагають обговорення цього питання на пленарному засіданні районної ради. Власне такі обставини і є предметом обговорення на засіданні ради перед тим, як почнеться голосування.

Водночас уже безпосередньо під час голосування (що в цьому випадку є таємним) мотиви, якими керувалися депутати районної ради, коли голосували «за» чи «проти» дострокового припинення повноважень заступника голови районної ради, є суто їхнім переконанням, вимагати обґрунтовувати чи пояснювати яке (при вирішенні питання про правомірність спірного рішення) немає підстав. Таємне голосування щодо рішення про дострокове припинення повноважень заступника голови районної ради певною мірою підтверджує такий висновок суду, а, якщо сфокусуватися власне на процедурі таємного голосування, то можемо стверджувати, що в такий спосіб власне й забезпечується «приховане» волевиявлення кожного з депутатів районної ради.

Зважаючи на встановлені в цій справі обставини і порівнюючи їх із наведеним правовим регулюванням, колегія суддів погоджується з висновками судів першої та апеляційної інстанцій про те, що голова Житомирської районної ради Житомирської області правомірно видав розпорядження про скликання сесії Житомирської районної ради 7 скликання на вимогу третини депутатів, уключивши до порядку денного питання про дострокове звільнення позивача з посади заступника голови цієї районної ради; таке рішення голови було заздалегідь опубліковано, а посилання позивача в цьому зв'язку на недотримання саме десятиденного терміну опублікування й у контексті обставин, за яких скликали сесію районної ради, з урахуванням також кількості днів «прострочення» та власне перебігу й результату голосування за вказане питання, є безпідставними. Стосовно доводів позивача про те, що його звільнено з виборної посади в період тимчасової непрацездатності, то такі жодним чином не впливають на правомірність спірного рішення. Питання про дострокове припинення повноважень, зокрема, заступника голови районної ради (виборної посади місцевого самоврядування) є предметом спеціального регулювання, тому загальні положення трудового законодавства в цій частині, зокрема щодо заборони бути звільненим у період тимчасової непрацездатності, до цих правовідносин не застосовують.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за покликанням: <https://bit.ly/3tgkAin>

9. Постанова Верховного Суду від 09.07.2020 р. у справі №826/4982/15 (адміністративні провадження №№ К/9901/50783/18, К/9901/51825/18) щодо

бездіяльності Кабінету Міністрів України щодо неспричинення постанови № 268 від 09.03.2006 «Про упорядкування структури та умов оплати праці працівників апарату органів виконавчої влади, органів прокуратури, судів та інших органів» у відповідність до ч. 1 ст. 144 Закону України «Про судоустрій і статус суддів», у редакції станом на 01.01.2015, та у відповідність до ч. 1 ст. 147 Закону України «Про судоустрій і статус суддів», у редакції станом на 28.03.2015

Розмір посадового окладу працівника апарату суду, посаду якого зараховують до п'ятої категорії посад державних службовців, має становити не менше 3654,00 грн., а розмір посадового окладу працівника апарату суду, зарахованого до 5 категорії посад державного службовця, – 4 750,20 грн.

ОСОБА_1 подав позов до Територіального управління Державної судової адміністрації України в місті Києві, Кабінету Міністрів України, третя особа – Оболонський районний суд міста Києва про зобов'язання вчинити дії.

Постановою Окружного адміністративного суду м. Києва від 31 липня 2015 року, залишеною без змін ухвалою Київського апеляційного адміністративного суду від 24 вересня 2015 року, адміністративний позов ОСОБА_1 задоволено частково.

В обґрунтування своїх вимог позивач зазначає, що Кабінетом Міністрів України допущено протиправну бездіяльність щодо неспричинення Постанови № 268 від 09.03.2006 «Про упорядкування структури та умов оплати праці працівників апарату органів виконавчої влади, органів прокуратури, судів та інших органів» у відповідність до ч. 1 ст. 144 Закону України «Про судоустрій і статус суддів», у редакції станом на 01.01.2015, та у відповідність до ч. 1 ст. 147 Закону України «Про судоустрій і статус суддів», у редакції станом на 28.03.2015. Територіальне управління Державної судової адміністрації України в місті Києві неправомірно не нарахувало та не виплатило заробітну плату за період із 26.10.2014 відповідно до частини першої статті 144 Закону України «Про судоустрій та статус суддів» в редакції Закону України «Про прокуратуру» від 14.10.2014 № 1697-VII та частини першої статті 147 Закону України «Про судоустрій та статус суддів».

Позиція Верховного Суду

Кабінет Міністрів України зобов'язаний був у тримісячний термін із дня набрання чинності Закону України «Про забезпечення права на справедливий суд», а саме з 28.03.2015, привести постанову від 09.03.2006 № 268 «Про упорядкування структури та умов оплати праці працівників апарату органів виконавчої влади, органів прокуратури, судів та інших органів» у відповідність із Законом України «Про забезпечення права на справедливий суд» шляхом унесення відповідних змін до неї.

Водночас усупереч підпункту 2 пункту 13 Прикінцевих та перехідних положень Закону України «Про забезпечення права

на справедливий суд» Кабінет Міністрів України в тримісячний термін із дня набрання чинності цим Законом, а саме до 28.06.2015, не привів вищевказану постанову у відповідність до Закону, оскільки посадові оклади працівників апарату місцевого суду залишилися незмінними.

Отже, колегія суддів погоджується з висновками судів попередніх інстанцій про протиправність бездіяльності Кабінету Міністрів України щодо неспричинення постанови від 09.03.2006 № 268 «Про упорядкування структури та умов оплати праці працівників апарату органів виконавчої влади, органів прокуратури, судів та інших органів» у відповідність до Закону України «Про забезпечення права на справедливий суд» у тримісячний термін із дня набрання чинності цим Законом.

Посилання скажника на те, що ним вчинялись дії щодо виконання вимог підпункту 2 пункту 13 розділу II Закону України «Про забезпечення права на справедливий суд», однак через тривалу процедуру погодження внесення змін до нормативно-правових актів, він не зміг виконати імперативні приписи Закону, колегія суддів відхиляє, оскільки зазначене не звільняє Кабінет Міністрів України від виконання вимог указанного Закону.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за покликанням: <https://bit.ly/3crla6Z>

10. Постанова Верховного Суду від 09.07.2020 р. у справі № 805/130/17–а (адміністративне провадження № К/9901/36855/18) про застосування заходів реагування у сфері державного нагляду

Суд вважає безпідставними доводи скажника про необґрунтованість вимог позивача у зв'язку з відсутністю нещасних випадків із працівниками на підприємстві, та відсутності фінансування для належного й швидкого усунення виявлених порушень, оскільки зазначені обставини не звільняють підприємство від обов'язку виконувати вимоги законодавства України з охорони праці та промислової безпеки.

Головне управління Держпраці в Донецькій області подало позов до Публічного акціонерного товариства «Укрзалізниця» в особі Структурного підрозділу «Слов'янська дистанційна колія» Регіональної філії «Донецька залізниця» про застосування заходів реагування у сфері державного нагляду.

В обґрунтування своїх вимог позивач зазначає, що виявлене під час перевірки відповідача порушення законодавства в частині наявності дозволу Держпраці на виконання робіт із підвищеною небезпекою та на експлуатацію обладнання з підвищеною небезпекою, створює загрозу життю людей, що є підставою для зупинення ведення певних робіт структурним підрозділом «Слов'янська дистанція колії», а саме: технічного обслуговування машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки (посудин, що працюють під тиском понад 0,05 МПа; вантажопідіймальних кранів, технологічних транспортних засобів, що підлягають реєстрації в територіальних органах Держпраці); зберігання балонів із стисненим (кисень) газом, які є обмінним фондом; зварювальних, газополум'яних робіт.

Рішенням Донецького окружного адміністративного суду від 22 лютого 2017 року, яке залишено без змін ухвалою Донецького апеляційного адміністративного суду від 12 квітня 2017 року, позов задоволено.

Позиція Верховного Суду

Під час перевірки стану охорони праці та промислової безпеки відповідача було виявлено, порушення, визначене позивачем як таке, що створює загрозу життю людей, зокрема, неотримання дозволу органів Держпраці на виконання робіт із підвищеною небезпекою та на експлуатацію обладнання з підвищеною небезпекою.

Зі змісту частини третьої статті 21 Закону України «Про охорону праці», пункту 6 Постанови №1107 випливає, що роботодавець має отримати дозвіл на виконання робіт підвищеної небезпеки та на експлуатацію (застосування) машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки.

Саме при вирішенні питання про надання дозволу орган контролю має можливість перевірити відповідність обладнання вимогам законів та інших нормативно-правових актів з охорони праці на підставі відповідного висновку експертизи.

Експлуатація роботодавцем машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки щодо якого уповноваженим органом не вирішено питання про відповідність вимогам законів та інших нормативно-правових актів з охорони праці не дозволяється, крім випадків, установлених законодавством, і має оцінюватися як підстава для зупинення виконання робіт із експлуатації цього обладнання.

Крім того, слід зазначити, що початок учинення підготовчих дій із метою отримання необхідних дозволів не означає повного усунення товариством відповідного порушення, оскільки повним усуненням буде лише отримання відповідачем необхідних дозволів.

Доказів повного усунення виявлених Управлінням Держпраці в Донецькій області порушень законодавства з охорони праці та промислової безпеки, що створюють загрозу життю і здоров'ю працівників, викладені в акті перевірки від 07 вересня 2016 року № 05.1–3/7, відповідачем не надано.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за покликанням: <https://bit.ly/2NSiF3v>

11. Постанова Верховного Суду від 09.07.2020 р. у справі №803/1883/17 (адміністративне провадження № К/9901/53376/18) про звільнення зі служби в поліції згідно з п. 6 (у зв'язку з реалізацією дисциплінарного стягнення у вигляді звільнення зі служби, накладеного відповідно до

Дисциплінарного статуту Національної поліції України) частини 1 статті 77 Закону України «Про Національну поліцію».

Для звільнення за вказаною нормою роботодавець повинен довести обставини відсутності працівника на роботі без поважних причин (та наявність у діях працівника вини у вчиненні цього дисциплінарного проступку).

ОСОБА_1 звернувся до суду з адміністративним позовом до Департаменту захисту економіки Національної поліції України, третя особа – Національна поліція України, у якому просив, зокрема, визнати незаконним та скасувати наказ відповідача про звільнення ОСОБА_1 зі служби в поліції згідно з п. 6 (у зв'язку із реалізацією дисциплінарного стягнення у вигляді звільнення зі служби, накладеного відповідно до Дисциплінарного статуту Національної поліції України) частини 1 статті 77 Закону України «Про Національну поліцію»; поновити ОСОБА_1 негайно на службі у відносинах публічної служби, на якій перебував до звільнення.

Рішенням Волинського окружного адміністративного суду від 23 лютого 2018 року в задоволенні позову відмовлено.

Постановою Львівського апеляційного адміністративного суду від 15 травня 2018 року рішення Волинського окружного адміністративного суду від 23 лютого 2018 року залишено без змін.

Позиція Верховного Суду

Законом України «Про національну поліцію», Дисциплінарним статутом органів внутрішніх справ чітко визначено обов'язки поліцейського та поняття службової дисципліни.

Службова дисципліна включає в себе і дотримання поліцейськими відповідного робочого розпорядку роботи, прийнятого у відповідному органі, де вони працюють.

Виходячи із загальних правил, у разі, коли спеціальні закони не регламентують питання, що стосуються проходження служби певними категоріями осіб, то з урахуванням необхідності субсидіарного застосування законів у цьому випадку повинні послугуватися загальними нормами про працю, які регламентовані Кодексом законів про працю України. Тому в разі невиходу поліцейського на роботу без поважних причин повинні застосувати норми статті 40 Кодексу законів про працю України.

Пунктом 4 частини першої статті 40 Кодексу законів про працю України встановлено, що трудовий договір, укладений на невизначений термін, а також строковий трудовий договір до закінчення терміну його чинності можуть бути розірвані власником або уповноваженим ним органом у випадку прогулу (у тому числі відсутності на роботі більше трьох годин протягом робочого дня) без поважних причин.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за покликанням: <https://bit.ly/3r97HF3>

12. Постанова Верховного Суду від 09.07.2020 р. у справі №821/851/17 (адміністративне провадження №К/9901/21542/18) про визнання протиправною та скасування постанови №21-12-299/004-116с від 03.05.2017 року, якою на підставі абзацу другого частини другої статті 265 Кодексу законів про працю України на підприємство накладено штраф у розмірі 288 000 грн. за порушення ч.3 ст.24 КЗпП України.

Зважаючи на вказане, Верховний Суд дійшов висновку, що зазначені вище угоди, укладені позивачем із фізичними особами не були спрямовані на кінцевий результат, що характеризує цивільно-правові (договірні) відносини, а були пов'язані із самим процесом праці, що є характерним для трудових функцій.

Судами встановлено, що 20 січня 2017 року між ПрАТ «імені Покришева» (Замовник) та фізичними особами ОСОБА_1, ОСОБА_2 та ОСОБА_3 (Виконавці) укладено аналогічні за своїм змістом договори про надання послуг з охорони майна №10-ф, №11-ф та №12-ф, за умовами яких Замовник доручає, а Виконавець зобов'язується здійснювати охорону майна (багаторічні насадження та матеріальні цінності, що знаходяться на території с. Таврійське) Замовника.

Пунктами 3.1, 3.3 Договору сторони визначили, що вартість послуг відповідно до цього Договору становить 100 грн. за 1 чергування; Замовник здійснює оплату наданих Виконавцем послуг протягом 7 днів після дня отримання таких послуг та підписання акта приймання-передачі наданих послуг.

Згідно з п.5.1 Договору він набирає чинності з дня підписання його двома Сторонами й діє до 30 червня 2017 року, а в частині розрахунків – до повного виконання Сторонами своїх зобов'язань.

Водночас договорами встановлено, що контроль виходу вказаних фізичних осіб на робоче місце здійснюється відповідно до табеля обліку робочого часу за січень 2017 року, обсяг робіт визначений посадовими інструкціями охоронника без виокремлення фронту робіт, а зазначений час виконання з 8 год. 00 хв. до 08 год. 00 хв. ранку наступного дня, а також винагороду за їхнє виконання у формі заробітної плати.

Позиція Верховного Суду

З аналізу вищезазначених обставин убачається, що відносини з працівниками, які фактично здійснювали роботу охоронців і щодо яких вівся табель обліку використання робочого часу та внутрішній розподіл заробітної плати, були оформлені шляхом укладення цивільно-правового договору. При цьому за своїм характером такі правовідносини фактично є трудовими, оскільки не містять конкретних фізичних величин або ж об'ємів робіт; у свою чергу, працівник виконує певні функції за конкретною посадою, а не індивідуально-визначену роботу.

Також встановлено, що ОСОБА_1, ОСОБА_2 та ОСОБА_3 не є суб'єктами господарювання, що отримали відповідну ліцензію

на здійснення охоронної діяльності.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за покликанням: <https://bit.ly/2NTKyIv>

13. Постанова Верховного Суду від 16.07.2020 р. у справі №727/6304/17 (адміністративне провадження № К/9901/52766/18) щодо подання позову третьою особою стосовно визнання протиправними дій міського голови про призначення іншої особи на посаду директора департаменту житлово-комунального господарства міської ради без проведення конкурсного відбору кандидата на заміщення цієї посади.

Право на судовий захист не є абсолютним. Звертаючись до суду з позовом щодо законності правового акта суб'єкта владних повноважень індивідуального характеру та дій, спрямованих на прийняття такого акта, позивач також повинен пояснити, які правові наслідки безпосередньо для нього породжує оскаржене рішення суб'єкта владних повноважень та дії/бездіяльність, що передують його прийняттю. Захисту в порядку адміністративного судочинства підлягають порушені права особи в публічно-правових відносинах, у яких відповідач реалізовує владні управлінські функції стосовно заявника.

У червні 2017 року ОСОБА_1 звернувся до суду з позовом до Чернівецького міського голови Каспрука Олексія Павловича, третя особа на стороні відповідача – ОСОБА_2, у якому з урахуванням уточнених позовних вимог просив визнати протиправними дії Чернівецького міського голови Каспрука Олексія Павловича щодо призначення ОСОБА_2 на посаду директора департаменту житлово-комунального господарства міської ради без проведення конкурсного відбору кандидата на заміщення цієї посади; визнати недійсним та скасувати розпорядження Чернівецького міського голови Каспрука Олексія Павловича №500–К від 22 травня 2017 року.

Позовні вимоги обґрунтовані тим, що відповідачем грубо порушено конституційне право позивача на доступ до служби в органах місцевого самоврядування, надавши при цьому перевагу ОСОБА_2. Також позивач зазначив, що посада директора житлово-комунального господарства Чернівецької міської ради належить до четвертої категорії посад в органах місцевого самоврядування, тоді як ОСОБА_2 до призначення на вказану вище посаду до цього займав посаду, яка належить до п'ятої категорії. Тобто в указаному вище випадку відповідачем безпідставно застосовано норми ст. 10 Закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування», оскільки відбулось непевне переведення на рівнозначну чи нижчу посаду, а призначення на вищу, що можливе лише за результатами конкурсу.

Рішенням Шевченківського районного суду м. Чернівці від 30 січня 2018 року відмовлено в задоволенні позовних вимог.

Постановою Вінницького апеляційного адміністративного суду від 10 травня 2018 року скасовано Рішення Шевченківського районного суду м. Чернівці від 30 січня 2018 року та прийнято нове, яким позовні вимоги задоволено в повному обсязі.

Позиція Верховного Суду

Оскаржуване розпорядження Чернівецького міського голови Каспрука О.П. №500–К від 22 травня 2017 року про призначення ОСОБА_2 на посаду директора департаменту житлово-комунального господарства Чернівецької міської ради за своєю суттю є актом індивідуальної дії, оскільки стосується конкретної фізичної особи – ОСОБА_2 та породжує права й обов'язки виключно для вказаного суб'єкта.

Відтак позивач оскаржує акт індивідуальної дії, який не породжує безпосередньо для нього будь-яких прав чи обов'язків, пов'язаних із його прийняттям, та стосується третьої особи.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за покликанням: <https://bit.ly/3cvsPkK>

14. Постанова Верховного Суду від 16.07.2020 р. у справі №П/811/119/16 (адміністративне провадження № К/9901/12363/18) щодо оцінки висновків атестаційної комісії

Верховний Суд зробив висновок, що в разі, якщо атестаційною комісією не обґрунтовано та не враховано позитивну характеристику позивача, попередню службову діяльність, показники професійної підготовки, сумлінне ставлення його до виконання службових обов'язків, то це не може свідчити про всебічний розгляд усіх зібраних матеріалів.

ОСОБА_1 подав позов до Національної поліції України, Департаменту внутрішньої безпеки Національної поліції України про визнання протиправними та скасування рішень, визнання протиправною бездіяльністю, скасування наказу про звільнення, поновлення на роботі, зобов'язання вчинити певні дії та стягнення коштів.

Постановою Кіровоградського окружного адміністративного суду від 01 квітня 2016 року позов задоволено частково. Ухвалою Дніпропетровського апеляційного адміністративного суду від 06 травня 2016 року апеляційну скаргу залишено без руху у зв'язку з недотриманням вимог частини 7 статті 187 Кодексу адміністративного судочинства України (далі – КАС України, у редакції до 15.12.2017), якою встановлено, що до апеляційної скарги додано документ про сплату судового збору.

Позиція Верховного Суду

Обґрунтовуючи неправомірність висновку атестаційної комісії про невідповідність займаній посаді, який став підставою для звільнення позивача із служби в поліції, такі факти, як низька гнучкість до змін і готовність прийняти нові стандарти та цінності поліції, небачення корупційних ризиків на своїй посаді і в своєму підрозділі, обізнаність щодо існування негативної

інформації щодо себе в інтернеті й маніпуляція – усе це в сукупності свідчить лише про припущення атестаційної комісії, які не підтверджені зібраними у справі доказами та суперечить висновкам, що містяться в довідці про результати оперативно-службової діяльності позивача, не узгоджуються із змістом атестаційного листа.

Обґрунтованим є врахування судами попередніх інстанцій при ухваленні судових рішень наявності прохідної кількості балів при проведенні тестування позивача, що свідчить про відповідне знання ним законодавчої бази, а також його загальних здібностей та навичок.

Докази, які б спростували наведені в атестаційному листі факти про достатню кваліфікацію і професійні навички позивача, відсутні.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за покликанням: <https://bit.ly/3aqHDPc>

15. Постанова Верховного Суду від 22.07.2020 р. у справі № 826/12446/17 (адміністративне провадження № К/9901/50378/18) щодо звільнення з посади директора Департаменту промисловості та розвитку підприємництва виконавчого органу Київської міської ради (Київської міської державної адміністрації) як такого, що не пройшов випробування

Верховний Суд зробив правовий висновок, що в період випробувального терміну суб'єкт призначення з'ясовує професійні та ділові якості працівника, його здатність виконувати якісно і сумлінно свої обов'язки.

ОСОБА_1 подав позов до Київського міського голови Кличка Віталія Володимировича, Київської міської державної адміністрації, Департаменту промисловості та розвитку підприємства виконавчого органу Київської міської ради (Київської міської державної адміністрації) про визнання протиправним і скасування розпорядження, поновлення на посаді та стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу.

Рішенням Окружного адміністративного суду від 03 січня 2018 року, залишеним без змін постановою Київського апеляційного адміністративного суду від 11 квітня 2018 року, у задоволенні адміністративного позову відмовлено.

Позиція Верховного Суду

У разі, якщо суб'єкт призначення в період випробування працівника прийде до негативного висновку щодо відповідності працівника роботі, яку йому доручають, він має право його звільнити з причини незадовільного результату випробування.

При цьому суб'єкт призначення самостійно визначає, чи відповідає працівник посаді, на яку його призначено, а також критерії

якості виконання роботи за посадою, чи наділений певною свободою розсуду.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за покликанням: <https://bit.ly/3r982Yl>

16. Постанова Верховного Суду від 22.07.2020 р. у справі № 826/18624/16 (провадження № К/9901/9521/19) щодо переведення державного службовця на вищу посаду державному органі

Згідно з частиною п'ятою статті 22 Закону № 889–VIII в разі реорганізації (злиття, приєднання, поділу, перетворення) або ліквідації державного органу переведення державного службовця на рівнозначну або нижчу (за його згодою) посаду в державному органі, якому передають повноваження та функції такого органу, за рішенням суб'єкта призначення може здійснюватися без обов'язкового проведення конкурсу.

ОСОБА_1 подав позов до Державної фіскальної служби України про скасування наказу, поновлення на роботі, стягнення середньої заробітної плати.

Рішенням Окружного адміністративного суду міста Києва від 20 листопада 2018 року, залишеним без змін постановою Шостого апеляційного адміністративного суду від 04 березня 2019 року, позовні вимоги задоволено частково.

Позиція Верховного Суду

Частиною першою статті 41 Закону № 889–VIII встановлено, що державний службовець з урахуванням його професійної підготовки та професійних компетентностей може бути переведений без обов'язкового проведення конкурсу:

1) на іншу рівнозначну або нижчу вакантну посаду в тому самому державному органі, у тому числі в іншій місцевості (в іншому населеному пункті), – за рішенням керівника державної служби або суб'єкта призначення;

2) на рівнозначну або нижчу вакантну посаду в іншому державному органі, у тому числі в іншій місцевості (в іншому населеному пункті), – за рішенням суб'єкта призначення або керівника державної служби в державному органі, із якого переводиться державний службовець, та суб'єкта призначення або керівника державної служби в державному органі, до якого переводиться державний службовець.

Державний службовець, призначений на посаду без конкурсу, не може бути переведений на вищу посаду державної служби без проведення конкурсу.

Визначення рівнозначної посади міститься в пункті 6 частини першої статті 2 Закону № 889–VIII та означає посаду державної служби, що належить до однієї групи оплати праці з урахуванням юрисдикції державного органу.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за покликанням: <https://bit.ly/3tqch68>

17. Постанова Верховного Суду від 21.07.2020 р. у справі № 640/293/19 (адміністративне провадження № К/9901/5292/20) щодо строків звернення до суду у справах щодо прийняття громадян на публічну службу, її проходження та звільнення з публічної служби

Верховний Суд зробив правовий висновок, що системне тлумачення норм Кодексу адміністративного судочинства України (у редакції, чинній до 15 грудня 2017 року) та Кодексу законів про працю України дає змогу дійти висновку, що для звернення до суду у справах щодо прийняття громадян на публічну службу, її проходження, звільнення з публічної служби встановлено місячний термін, який обчислюється з дня вручення копії наказу про звільнення або з дня видачі трудової книжки.

ОСОБА_1 подала до Апеляційного суду Київської області адміністративний позов про визнання протиправними дій, зобов'язати вчинити дії, поновлення на роботі.

Ухвалою Окружного адміністративного суду міста Києва від 25 лютого 2019 року роз'єднано позовні вимоги за № 1, 2, 3, 8, 9, 10, виділивши їх у самостійне провадження.

Іншу частину позовних вимог ухвалою Окружного адміністративного суду міста Києва від 25 лютого 2019 року залишено без розгляду.

Постановою Шостого апеляційного адміністративного суду від 23 квітня 2019 року ухвалу Окружного адміністративного суду міста Києва від 25 лютого 2019 року про залишення позову без розгляду скасовано, провадження у справі закрито.

Позиція Верховного Суду

Відповідно до практики ЄСПЛ застосування національними судами наслідків пропущення термінів звернення до суду не є порушенням права на доступ до суду.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за покликанням: <https://bit.ly/3tcA1bk>

18. Постанова Верховного Суду від 06.08.2020 р. у справі №821/3865/15-а (адміністративні провадження №К/9901/11019/18, №К/9901/11020/18) щодо правонаступника УМВС

Верховний Суд зазначає, що встановлена законодавством можливість ліквідації державної установи (організації) з одночасним створенням іншої, яка буде виконувати повноваження (завдання) установи, що ліквідується, не виключає, а передбачає зобов'язання роботодавця (держави) з працевлаштування працівників ліквідованої установи. Ліквідація УМВС з одночас-

ним створенням іншого органу – ГУ НП, який буде виконувати повноваження (завдання) органу, що ліквідується, передбачає зобов'язання роботодавця (держави) вжити заходів щодо працевлаштування працівників ліквідованого в такий спосіб органу.

Отже, ГУ НП з огляду на свій правовий статус, завдання й обсяг повноважень за своєю суттю є правонаступником УМВС.

ОСОБА_1 подав позов до Управління Міністерства внутрішніх справ України в Херсонській області, Головного управління Національної поліції в Херсонській області про визнання дій протиправними та зобов'язання вчинити певні дії.

Ухвалою Херсонського окружного адміністративного суду від 25 вересня 2017 року заяву Головного управління Національної поліції в Херсонській області задоволено. Визнано виконавчий лист №149 у справі №821/3865/15-а таким, що не підлягає виконанню.

Ухвалою Одеського апеляційного адміністративного суду від 13 грудня 2017 року апеляційну скаргу ОСОБА_1 задоволено. Ухвалу Херсонського окружного адміністративного суду від 25 вересня 2017 року скасовано та прийнято нову, якою у задоволенні заяви Головного управління Національної поліції в Херсонській області про визнання виконавчого листа таким, що не підлягає виконанню, відмовлено.

Позиція Верховного Суду

Верховний Суд зауважує, що суд визнає виконавчий лист таким, що не підлягає виконанню повністю або частково, якщо його було видано помилково або якщо обов'язок боржника відсутній повністю чи частково у зв'язку з його припиненням, добровільним виконанням боржником чи іншою особою або з інших причин.

Верховний Суд погоджується з позицією суду апеляційної інстанції про те, що обставини, на які посилається Головне управління Національної поліції в Херсонській області, не є підставою для визнання судом виконавчого документа таким, що не підлягає виконанню, оскільки виконавчий лист №149 був виданий 27 травня 2016 року Херсонським окружним адміністративним судом на підставі постанови від 03 березня 2016 року у справі №821/3865/15-а, яка набрала законної сили та є обов'язковою до виконання.

Ураховуючи наведене, Верховний Суд погоджується із висновком суду апеляційної інстанції, що не спростовані доводами касаційної скарги, про наявність законних підстав для відмови Головному управлінню Національної поліції в Херсонській області у задоволенні заяви про визнання виконавчого листа №149 у справі №821/3865/15-а таким, що не підлягає виконанню.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за покликанням: <https://bit.ly/3ahKo5f>

19. Постанова Верховного Суду від 06.08.2020р. у справі № 804/7759/16 (адміністративне провадження № К/9901/44345/18) щодо сплати судового збору Територіальним управлінням Держпраці

Із приводу застосування норм пункту 20 частини першої статті 5 Закону №3674-VI Верховний Суд у складі колегії суддів об'єднаної палати Касаційного адміністративного суду висловив правову позицію, згідно з якою Територіальні управління Держпраці як юридичні особи публічного права не звільнені від сплати судового збору. Такі пільги має лише центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю (постанова від 27 листопада 2018 року по справі №809/365/17).

Публічне акціонерне товариство «Українська залізниця» в особі регіональної філії «Придніпровська залізниця» подало позов до ГУ Держпраці у Дніпропетровській області про визнання протиправною бездіяльності та зобов'язання вчинити дії.

Позиція Верховного Суду

Пунктом 20 частини першої статті 5 Закону України №3674-VI встановлено, що від сплати судового збору під час розгляду справи в усіх судових інстанціях звільняють центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, структурні підрозділи виконавчих органів міських рад міст обласного значення та об'єднаних територіальних громад, на які покладені функції із здійснення контролю за додержанням законодавства про працю та зайнятості населення.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за покликанням: <https://bit.ly/3t7BYGd>

20. Постанова Верховного Суду від 30.07.2020 р. у справі № 802/1767/17-а (адміністративне провадження №К/9901/19756/18) щодо проведення службового розслідування на підставі факту внесення до ЄРДР відомостей стосовно отримання поліцейським неправомірної вигоди та звільнення з державної служби за результатами службового розслідування.

Верховний Суд зауважує, що повідомлення про підозру є тільки формальним/офіційним припущенням органу/посадової особи, який/яка проводить досудове розслідування, про те, що конкретна особа причетна до злочину. Таке припущення ґрунтується на неостаточних (неповних) результатах досудового розслідування й кримінально-правова кваліфікація поставленої їй за провини діяння може бути змінена. З часу оголошення

цієї підозри особа набуває статусу підозрюваного, однак її вину у вчиненні злочину ще потрібно довести, принаймні на цій стадії кримінального провадження твердити про її винуватість як доконаний факт не можна.

ОСОБА_1 подав позов до Головного управління Національної поліції у Вінницькій області про визнання протиправними та скасування наказів про звільнення, поновлення на роботі та стягнення заробітку за час вимушеного прогулу.

Постановою Вінницького окружного адміністративного суду від 26 жовтня 2017 року, залишеною без змін постановою Вінницького апеляційного адміністративного суду від 20 грудня 2017 року, адміністративний позов задоволено.

Задовольняючи адміністративний позов, суд першої інстанції, із яким погодився суд апеляційної інстанції дійшли висновку, що висновок службового розслідування містить лише опис учиненого позивачем корупційного діяння, яке має ознаки кримінального правопорушення, а причини та умови вчинення дисциплінарного проступку та його об'єктивна сторона не встановлені, а отже, звільнення позивача за порушення службової дисципліни, Присяги поліцейського, вимоги статей 1, 7 Дисциплінарного статуту органів внутрішніх справ України, затвердженого Законом України від 22 лютого 2006 року №3460-IV, пунктів 1, 2 частини першої статті 18 Закону України «Про Національну поліцію», Закону України «Про запобігання корупції», що виразилося у вчинку, несумісному з перебуванням в Національній поліції України, здійснено без достатніх на те підстав, що свідчить про протиправність оскаржуваних наказів та наявність підстав для поновлення позивача на займаній посаді.

Позиція Верховного Суду

У вказаній справі встановлено, що висновок службового розслідування містить лише опис учиненого позивачем корупційного діяння, яке має ознаки кримінального правопорушення, а причини та умови вчинення дисциплінарного проступку та його об'єктивна сторона відповідачем не встановлені. Також відповідачем не вказано, які саме вимоги Закону України «Про Національну поліцію», Дисциплінарного статуту та Правил поведінки та професійної етики осіб рядового й начальницького складу органів внутрішніх справ України порушено позивачем.

Верховний Суд погоджується із висновком судів попередніх інстанцій, що за умови встановлення ГУНП у Вінницькій області у висновку службового розслідування лише фактичних обставин кримінального правопорушення, які містяться в письмовому повідомленні про підозру, указані обставини є підставою для звільнення позивача лише за умови наявності вироку суду в межах розгляду кримінального провадження № 42017020000000283.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за покликанням: <https://bit.ly/3cqCV6z>

21. Постанова Верховного Суду від 20.08.2020 р. у справі №0340/1725/18 (адміністративне провадження

№К/9901/8213/19) щодо додаткової відпустки військовослужбовцям

Аналіз зазначених норм свідчить про те, що в особливий період із моменту оголошення мобілізації припиняється надання військовослужбовцям інших видів відпусток, у тому числі додаткової відпустки. Однак Законом № 2011–XII не встановлено припинення виплати компенсації за невикористані частини додаткової відпустки, право на яку позивач набув за період проходження ним військової служби.

Водночас у разі невикористання додаткової відпустки протягом календарного року, у якому в особи виникає право на таку відпустку, додаткову відпустку переносять на інший період, тобто особа не втрачає самого права на надану їй чинним законодавством України соціальну гарантію, що може бути реалізовано в один із таких двох способів: 1) безпосереднє надання особі відпустки після закінчення особливого періоду, який може тривати невизначений термін; 2) грошова компенсація відпустки особі.

ОСОБА_1 звернувся до суду з адміністративним позовом до Луцького прикордонного загону (військова частина 9971 Північного регіонального управління Державної прикордонної служби України), у якому просив визнати протиправними дій відповідача в частині невикористання грошової компенсації за невикористані дні додаткової відпустки як учаснику бойових дій за 2015–2018 роки; зобов'язати нарахувати та виплатити грошову компенсацію за 56 днів невикористаної додаткової відпустки як учаснику бойових дій за 2015–2018 роки.

Вимоги адміністративного позову мотивовано тим, що відповідачем у порушення норм Закону України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей» при звільненні позивача з військової служби не виплачено останньому грошову компенсацію за невикористані дні додаткової відпустки як учаснику бойових дій за період 2015–2018 роки.

Рішенням Волинського окружного адміністративного суду від 29 жовтня 2018 року відмовлено в задоволенні позову.

Постановою Восьмого апеляційного адміністративного суду від 20 лютого 2019 року скасовано рішення Волинського окружного адміністративного суду від 29 жовтня 2018 року та ухвалено нову постанову, якою позов задоволено.

Позиція Верховного Суду

Отже, припинення надання військовослужбовцям додаткових відпусток (відповідно до пункту 19 статті 10–1 Закону 2011–XII в періоді, передбачені пунктами 17 і 18 цієї статті) є тимчасовим обмеженням способу реалізації права на використання додаткової відпустки безпосередньо. Тому обмеження щодо одного з двох способів реалізації такого права не впливає на суть цього права, що гарантується пунктом 12 статті 12 Закону №3551–XII, пунктом 8 статті 10–1 Закону № 2011–XII, статтею 16–2 Закону № 504/96–ВР.

Крім того, відповідно до пункту 3 розділу XXXI Порядку виплати грошового забезпечення військовослужбовцям Збройних Сил України та деяким іншим особам, затвердженого наказом Міністра оборони України від 07 червня 2018 року № 260, зареєстрованим в Міністерстві юстиції України 26 червня 2018 року за № 745/32197 в рік звільнення військовослужбовця (крім військовослужбовців строкової військової служби), звіль-

неним із військової служби за віком, станом здоров'я, у зв'язку з безпосереднім підпорядкуванням близькій особі, у зв'язку зі скороченням штатів або проведенням організаційних заходів, які не використали щорічну основну відпустку або використали частково, за їхнім бажанням надається відпустка з наступним виключенням зі списків особового складу військової частини та виплачується грошове забезпечення в розмірі відповідно до кількості наданих днів відпустки або виплачується грошова компенсація за всі невикористані дні щорічної основної відпустки, а також дні додаткової відпустки, у тому числі за минулі роки.

Іншим військовослужбовцям (крім військовослужбовців строкової військової служби), які звільняються з військової служби, за їхнім бажанням надається відпустка із наступним виключенням зі списків особового складу військової частини тривалістю, що визначається пропорційно часу, прослуженому в році звільнення за кожен повний місяць служби, та за час такої відпустки виплачується грошове забезпечення або виплачується грошова компенсація за всі невикористані дні щорічної основної відпустки, а також дні додаткової відпустки, у тому числі за минулі роки.

Отже, у випадку звільнення військовослужбовців із військової служби їм виплачується компенсація за всі невикористані ними дні щорічної відпустки, у тому числі за невикористані дні додаткової відпустки, передбаченої статтею 16–2 Закону № 504/96–ВР та пунктом 12 частини першої статті 12 Закону № 3551–XII.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за покликанням: <https://bit.ly/3tgcOgg>

22. Постанова Верховного Суду від 27.08.2020 р. у справі № 826/9588/17 (адміністративні провадження № К/9901/26722/19, №К/9901/26719/19) щодо протиправної, корупційної та дискримінаційної бездіяльності дипломатичного представника

Щодо наявності корупційної складової в бездіяльності відповідача, то така не підлягає установленню в межах адміністративного судочинства, оскільки злочинне використання службовими особами прав і посадових можливостей із метою особистого збагачення має бути встановлене в межах відповідного кримінального провадження.

Формами дискримінації є: пряма дискримінація; непряма дискримінація; підбурювання до дискримінації (стаття 5).

У серпні 2017 року ОСОБА_1 (далі – позивачка) звернулася до Окружного адміністративного суду міста Києва з позовом до Міністерства закордонних справ України (далі – МЗС України, відповідач), у якому, ураховуючи змінені позовні вимоги, просила серед іншого визнати протиправною, корупційною та дискримінаційною бездіяльність відповідача та його посадових осіб щодо забезпечення дотримання прав та законних інтересів позивачки, виконання вимог чинного законодавства, а також рішень суду, що набрали законної сили, що призвело до вижи-

вання зі служби, утисків, створення несприятливих умов для подальшого проходження служби ОСОБА_1 визнати протиправною бездіяльність відповідача в присвоєнні ОСОБА_1 наступного дипломатичного рангу та зобов'язати вирішити питання про присвоєння позивачці дипломатичного рангу першого секретаря другого класу.

Позовні вимоги обґрунтовані тим, що відповідачем на підставі уявної (припущеної) персональної ознаки, а саме звинувачення в проросійських поглядах та співпраці з «режимом В. Ф. Януковича», учиняється протиправна, корупційна та дискримінаційна бездіяльність стосовно ОСОБА_1, що призвело до виживання зі служби, утисків, створення несприятливих умов для подальшого проходження служби, яка проявляється в невиконанні рішень суду, що набрали законної сили, зміст яких доводить факт триваючого, свідомого, дискримінаційного порушення прав позивача з боку відповідача.

Ухвалою Окружного адміністративного суду міста Києві від 02 травня 2019 року, залишеною без змін постановою Шостого апеляційного адміністративного суду від 09 серпня 2019 року, задоволено клопотання МЗС України про залишення адміністративного позову без розгляду в частині позовних вимог.

Позиція Верховного Суду

За наведеним у статті 1 Закону № 5207-VI визначенням, дискримінація – ситуація, за якої особа та/або група осіб за їх ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мовними або іншими ознаками, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними (далі – певні ознаки), зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами в будь-якій формі, установленій цим Законом, крім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними.

Непряма дискримінація – ситуація, за якої внаслідок реалізації чи застосування формально нейтральних правових норм, критеріїв оцінки, правил, вимог чи практики для особи та/або групи осіб за їх певними ознаками виникають менш сприятливі умови або становище порівняно з іншими особами та/або групами осіб, крім випадків, коли їх реалізація чи застосування має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними.

При цьому не є дискримінацією дії, які не обмежують права та свободи інших осіб і не створюють перешкод для їхньої реалізації, а також не надають необґрунтованих переваг особам та/або групам осіб за їх певними ознаками, стосовно яких застосовуються позитивні дії, а саме: спеціальний захист із боку держави окремих категорій осіб, які потребують такого захисту; здійснення заходів, спрямованих на збереження ідентичності окремих груп осіб, якщо такі заходи є необхідними; надання пільг та компенсацій окремим категоріям осіб у випадках, передбачених законом; установлення державних соціальних гарантій окремим категоріям громадян; особливі вимоги, передбачені законом, щодо реалізації окремих прав осіб (частина третя статті 6 Закону № 5207-VI).

За практикою ЄСПЛ дискримінація означає поведінку з особами в різний спосіб, без об'єктивного та розумного об-

ґрунтування, у відносно схожих ситуаціях (див. рішення у справі «Вілліс проти Сполученого Королівства», заява № 36042/97). Відмінність у ставленні є дискримінаційною, якщо вона не має об'єктивного та розумного обґрунтування, іншими словами, якщо вона не переслідує легітимну ціль або якщо немає розумного співвідношення між застосованими засобами та переслідуваною ціллю (див. рішення від 21 лютого 1997 року у справі «Ван Раалте проти Нідерландів») (пункти 48 – 49 рішення від 07 листопада 2013 року у справі «Пічкур проти України», заява № 10441/06).

Аналогічний підхід у своїх рішеннях застосовує й Конституційний Суд України, указуючи на те, що мета встановлення певних відмінностей (вимог) у правовому статусі повинна бути істотною, а самі відмінності (вимоги), що переслідують таку мету, мають відповідати конституційним положенням, бути об'єктивно виправданими, обґрунтованими та справедливими. В іншому разі встановлення обмежень означало б дискримінацію (абзац сьомий пункту 4.1 мотивувальної частини Рішення Конституційного Суду України від 07 липня 2004 року № 14-рп/2004).

Крім того, згідно з практикою ЄСПЛ із метою з'ясування обставин існування дискримінації в конкретній ситуації застосовують триступеневий тест: по-перше, виявлення двох категорій осіб, які є порівнюваними та відмінними, оскільки відповідно до Конвенції, дискримінація передбачає належність людини до певної групи; по-друге, установлення, чи дійсно членів цих двох груп оцінюють по-різному; і, по-третє, якщо так, то, чи для цього є об'єктивні й обґрунтовані підстави.

За твердженнями позивачки, із боку МЗС України щодо неї наявний дискримінаційний підхід через проросійські погляди та співпрацю з «режимом ОСОБА_3». Проте позивачка не наводить жодних даних, які б свідчили про те, що невиконання рішень суду, які набрали законної сили, не виплата коштів, ненадання відпустки по догляду за дитиною ґрунтується чи пов'язані з будь-якою конкретно визначеною ознакою. У такому разі має місце припущення позивачки про обмеження її прав, яке не можна пов'язувати з дискримінацією.

Невиконання відповідачем судових рішень, які набрали законної сили, не є безумовним свідченням наявності будь-якої форми дискримінації щодо позивачки, у тому числі через її політичні переконання. При цьому відповідні обставини не підлягають дослідженню в межах окремого позовного провадження, адже законодавчими нормами встановлено відповідну процедуру щодо притягнення до відповідальності суб'єктів, які ухиляються від виконання судових рішень, що набрали законної сили і є обов'язковими до виконання.

Щодо наявності корупційної складової в бездіяльності відповідача, то така не підлягає установленню в межах адміністративного судочинства, оскільки злочинне використання службовими особами прав і посадових можливостей із метою особистого збагачення має бути встановлено в межах відповідного кримінального провадження. Водночас матеріали справи не містять відомостей про те, що позивачка зверталася до відповідних правоохоронних органів із заявою щодо вчинення корупційних діянь відповідними посадовими особами відповідача. До того ж позивачка не зазначила, у чому саме полягає корупційний характер бездіяльності відповідача.

Будь-яких інших обґрунтувань щодо наявності в позивачки певної ознаки (раса, колір шкіри, стать, вік тощо) на підтвердження факту дискримінації нею не наведено.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за покликанням: <https://bit.ly/3r235jY>

48 **23. Постанова Верховного Суду від 31.08.2020 р. у справі № 2040/6726/18 (адміністративне провадження № К/9901/10721/19) щодо звільнення відрядженого поліцейського зі служби в поліції**

У керівника державної установи відсутнє право звільняти відрядженого поліцейського зі служби в поліції, а не з певної посади на основі передбачених Законом підстав. При цьому відкликання керівником поліції такого службовця не є обов'язковим.

ОСОБА_1 (далі – позивач) звернувся до суду з адміністративним позовом до ректора Харківського національного університету внутрішніх справ, поліцейського Національної поліції України, генерала поліції третього рангу Сокурєнка Валерія Васильовича (далі – відповідач), треті особи: Міністерство внутрішніх справ, Центральний орган управління Національної поліції України, у якому просив визнати протиправними дії ректора Харківського національного університету внутрішніх справ Сокурєнка Валерія Васильовича з приводу застосування під час звільнення позивача з посади доцента кафедри оперативно-розшукової діяльності факультету № 2 Харківського національного університету внутрішніх справ частини 6 статті 71 Закону України «Про Національну поліцію» та використання в якості підстав для звільнення рапорту декана факультету № 2 Бортника С.М. від 21 грудня 2017 року.

В обґрунтування позову зазначив, що ректор університету не мав ані службової компетенції як поліцейській, ані посадових повноважень як ректор навчального закладу МВС України без процедури відкликання керівником поліції з відрядження поліцейського та без наявності інших законних підстав застосувати під час звільнення позивача з посади доцента кафедри оперативно-розшукової діяльності факультету № 2 Харківського національного університету внутрішніх справ частину 6 статті 71 Закону України «Про Національну поліцію».

Рішенням Харківського окружного адміністративного суду від 05 жовтня 2018 року, залишеним без змін постановою Другого апеляційного адміністративного суду від 13 березня 2019 року, у задоволенні позову відмовлено в повному обсязі.

Позиція Верховного Суду

Ректор як керівник державної організації (установи) звільнив ОСОБА_1 з посади та направив останнього в розпорядження Національної поліції для подальшого проходження служби відповідно до вимог частини 6 статті 71 Закону України «Про Національну поліцію», а тому діяв на підставі та в межах повноважень, а також у спосіб, що передбачені Конституцією України та законами України.

Відтак доводи касаційної скарги щодо відсутності в ректора компетенції для прийняття наказу про звільнення з посади й направлення в розпорядження Національної поліції України є

помилковими.

Отже, з урахуванням установлених обставин справи та відповідних норм матеріального права, суд касаційної інстанції погоджується з висновками судів попередніх інстанцій про відсутність протиправних дій ректора Харківського національного університету внутрішніх справ Сокурєнка Валерія Васильовича з приводу застосування під час звільнення позивача з посади доцента кафедри оперативно-розшукової діяльності факультету № 2 Харківського національного університету внутрішніх справ частини 6» та використання в якості підстав для звільнення рапорту декана факультету № 2 Бортника С.М. від 21 грудня 2017 року.

У цій справі звільнення відбулось саме з посади доцента кафедри, а не зі служби в поліції, тобто службові відносини з Національною поліцією не припинено, і скаргника не позбавлено права проходити службу відповідно до вимог Закону України «Про Національну поліцію».

При цьому позивач не оскаржував безпосередньо наказ від 26 грудня 2017 року № 456 о/с про звільнення з посади, проте з вимог адміністративного позову, апеляційної та касаційної скарги убачається саме незгода позивача із зазначеним наказом.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за покликанням: <https://bit.ly/3afQJxY>

24. Постанова Верховного Суду від 10.09.2020 р. у справі №537/2849/17 (адміністративне провадження №К/9901/30057/18) щодо зарахування навчання за денною формою у вищому юридичному навчальному закладі до стажу роботи особі на посаді судді

До загального стажу роботи позивача, який дає право на відставку, належить ураховувати, крім роботи на посаді судді (15 років, 3 місяці, 22 дні) і в органах прокуратури (5 років, 17 днів) половину терміну навчання на денній формі у вищому юридичному навчальному закладі (2 роки, 5 місяців).

ОСОБА_1 подав позов до управління ПФУ про визнання дій протиправними та зобов'язання вчинити певні дії.

Крюківський районний суд м. Кременчука Полтавської області постановою від 7 серпня 2017 року, залишеною без змін ухвалою Харківського апеляційного адміністративного суду від 11 жовтня 2017 року, позов задовольнив.

Позиція Верховного Суду

Відповідно до пункту 11 Перехідних положень Закону №2453-VI (у редакції, чинній до 28 березня 2015 року) судді, призначені чи обрані на посаду до набрання чинності цим Законом, зберігають визначення стажу роботи на посаді судді відповідно до законодавства, що діяло на день набрання чинності цим Законом.

Згідно з пунктом 3-1 постанови Кабінету Міністрів України від 3 вересня 2005 року №865 «Про оглату праці та щомісячне грошове утримання суддів» до стажу роботи, що дає судді право на відставку та одержання щомісячного грошового утримання за умови роботи на посаді судді не менш як 10 років зараховують, крім стажу трудової діяльності, визначеного законом, половину терміну навчання за денною формою у вищих юридичних навчальних закладах, на юридичних факультетах вищих навчальних закладів за календарний період проходження строкової військової служби.

Крім того, відповідно до статті 1 Указу Президента України від 10 липня 1995 року №584/95 «Про додаткові заходи щодо соціального захисту суддів» (чинної на час набуття позивачем стажу роботи безпосередньо на посаді судді більше 10 років) до стажу роботи, що дає судді право на відставку та одержання щомісячного грошового утримання за умови роботи на посаді судді не менш як 10 років, зараховують, крім стажу трудової діяльності, визначеного законом, половину терміну навчання у вищих юридичних навчальних закладах та період проходження строкової військової служби.

Отже, невключення до відповідного стажу роботи на посаді судді, зокрема, половини терміну навчання за денною формою у вищому юридичному навчальному закладі, є неправомірним.

Ураховуючи вищенаведене, суди дійшли правильного висновку, що до стажу роботи позивача на посаді судді зараховується половина терміну навчання за денною формою у вищому юридичному навчальному закладі.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за покликанням: <https://bit.ly/3aj1Tbn>

25. Постанова Верховного Суду від 17.09.2020 р. у справі №2а/1570/10383/11 (адміністративні провадження №К/9901/16204/18; №К/9901/16206/18; №К/9901/16209/18) щодо припинення державної служби у зв'язку з порушенням Присяги

Аналізуючи текст Присяги, можна дійти висновку про те, що в основі поведінки державного службовця закладені етичні, правові та службово-дисциплінарні норми поведінки, порушення яких створює факт порушення Присяги. Тому, складаючи Присягу, державний службовець покладає на себе не тільки певні службові зобов'язання, а й моральну відповідальність за їхнє виконання. У зв'язку із цим під порушенням Присяги необхідно розуміти скоєння державним службовцем проступку (вчинку) проти інтересів служби, який суперечить покладеним на нього обов'язкам, підриває довіру до нього як носія влади, що призводить до приниження авторитету державного органу й унеможливає подальше виконання ним своїх обов'язків.

У грудні 2011 року ОСОБА_1 звернувся до суду з позовом до Державної митної служби України (далі – ДМС України), правонаступником якої є Державна фіскальна служба України (далі

– ДФС України), та Південної митниці, правонаступником якої є Одеська митниця ДФС (далі – Одеська митниця), про визнання протиправним і скасування наказу ДМС України від 07 листопада 2011 року №2450-к «Про припинення перебування на державній службі» в частині припинення перебування позивача на державній службі в митних органах України, поновлення його на посаді старшого інспектора відділу митного оформлення №3 митного поста «Роздільна» Південної митниці та стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу з дня звільнення по день фактичного поновлення на посаді.

На обґрунтування позовних вимог ОСОБА_1 зазначав те, що на підставі подання Південної митниці від 05 жовтня 2011 року №11/25-01/15121 та акта службового розслідування від 29 вересня 2011 року №38/11-2011 наказом ДМС України від 07 листопада 2011 року №2450-к припинено його перебування на державній службі в митних органах України за порушення Присяги державного службовця (далі – Присяга) відповідно до пункту 6 частини першої статті 30 Закону України «Про державну службу» від 16 грудня 1993 року №3723-XII (у редакції, чинній на момент виникнення спірних правовідносин; далі – Закон №3723-XII). ОСОБА_1 уважає, що вказаний наказ видано з порушенням приписів Дисциплінарного статуту митної служби України, затвердженого Законом України від 06 вересня 2005 року №2805-IV (чинного на момент виникнення спірних правовідносин; далі – Дисциплінарний статут) та Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України), при цьому, що звільнення відбулося в період його тимчасової непрацездатності, що є підставою для скасування оскаржуваного наказу з поновленням позивача на займаній посаді та стягненням на його користь середнього заробітку за час вимушеного прогулу.

Постановою Одеського окружного адміністративного суду від 24 січня 2012 року, залишеною без змін ухвалою Одеського апеляційного адміністративного суду від 24 жовтня 2012 року, у задоволенні позову відмовлено.

Ухвалою Вищого адміністративного суду України від 29 червня 2016 року касаційну скаргу ОСОБА_1 задоволено частково. Постанову Одеського окружного адміністративного суду від 24 січня 2012 року та ухвалу Одеського апеляційного адміністративного суду від 24 жовтня 2012 року скасовано, а справу спрямовано на новий розгляд до суду першої інстанції.

Постановою Одеського окружного адміністративного суду від 18 серпня 2016 року позов задоволено.

Постановою Одеського апеляційного адміністративного суду від 23 лютого 2017 року апеляційні скарги ДФС України та Одеської митниці задоволено частково.

Позиція Верховного Суду

І порушення Присяги, й інше дисциплінарне правопорушення можуть бути наслідком недотримання, порушення державним службовцем правових, етичних (моральних) норм. Водночас дисциплінарне правопорушення не за порушення Присяги пов'язується лише з порушенням правових вимог щодо проходження публічної служби.

Отже, припинення державної служби у зв'язку з порушенням Присяги та дисциплінарна відповідальність державних службовців можуть бути наслідком існування схожих фактичних підстав у разі вчинення державним службовцем достатньо

близьких за характером одне до одного дисциплінарного або іншого правопорушень.

Припинення державної служби за порушення Присяги є найсуворішою санкцією відповідальності державного службовця, який учинив діяння, несумісне з посадою. Тому рівень юридичних гарантій захисту прав зазначеної особи в процедурах вирішення питань застосування такої відповідальності має бути не меншим, ніж під час звільнення з митного органу за вчинення дисциплінарного правопорушення з дотриманням термінів притягнення до дисциплінарної відповідальності.

Звільнення державного службовця вимагає дотримання певної процедури, зокрема проведення службового розслідування. Саме в такий спосіб митний орган зможе з'ясувати характер учиненого його посадовою особою діяння, відтак кваліфікувати його або як дисциплінарний проступок, або як порушення Присяги. Звільнення чи то за дисциплінарний проступок, чи за порушення Присяги має бути обґрунтованим (умотивованим). Звільнення за порушення Присяги може мати місце лише тоді, коли державний службовець скоїв проступок проти інтересів служби, який суперечить покладеним на нього обов'язкам, підриває довіру до нього як до носія влади, що призводить до пониження авторитету державного органу й унеможливає подальше виконання ним своїх обов'язків. Державний службовець, який учинив дисциплінарний проступок, не може бути звільнений за порушення Присяги, якщо цей проступок не можна кваліфікувати як порушення Присяги.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за покликанням: <https://bit.ly/36vRmm5>

26. Постанова Верховного Суду від 17.09.2020 р. у справі № 300/64/19 (адміністративне провадження № К/9901/32238/19) щодо питання, за правилами якого позовного провадження необхідно розглядати спір про прийняття громадян на публічну службу

Для вирішення питання, за правилами якого позовного провадження необхідно розглядати спір щодо прийняття громадян на публічну службу, її проходження, звільнення з публічної служби, необхідно встановлювати, чи не належить позивач до осіб, які займають відповідальне та особливо відповідальне становище відповідно до Закону України «Про запобігання корупції». У разі, якщо позивач не належить до таких осіб, суд вправі розглянути справу в порядку спрощеного позовного провадження.

ОСОБА_1 подав позов до Івано-Франківської митниці ДФС про визнання протиправним і скасування наказу, поновлення на роботі, стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу, за час затримки розрахунку при звільненні, компенсації за невикористану відпустку та моральної шкоди.

Івано-Франківський окружний адміністративний суд рішенням від 20 травня 2019 року позов задовольнив частково: визнав протиправним і скасував наказ відповідача від 4 грудня 2018 року №603-к «Про припинення державної служби». У задоволенні решти позовних вимог відмовив.

Восьмий апеляційний адміністративний суд постановою від 17 жовтня 2019 року скасував рішення суду першої інстанції в частині задоволених позовних вимог і прийняв у цій частині нову постанову, якою відмовив у задоволенні позову. У решті рішення Івано-Франківського окружного адміністративного суду від 20 травня 2019 року залишив без змін.

Позиція Верховного Суду

Згідно з приміткою до статті 50 Закону України «Про запобігання корупції» осіб, які займають посади державної служби категорії «Б», зараховують до осіб, які займають відповідальне та особливо відповідальне становище.

Тобто справи щодо звільнення з публічної служби державних службовців категорії «Б» КАС України не зараховано до справ незначної складності, а тому суд у силу вимог статті 259 і пункту 7 частини третьої статті 257 КАС України може розглянути таку справу в порядку спрощеного позовного провадження за наявності для того підстав, зокрема клопотання сторони про розгляд справи за правилами спрощеного позовного провадження та після з'ясування думки сторін щодо можливості такого розгляду.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за покликанням: <https://bit.ly/3ajjzOp>

27. Правовий висновок у постанові Верховного Суду від 24.09.2020 р. у справі № 823/463/17 (адміністративне провадження № К/9901/34482/18) щодо проведення службового розслідування нещасного випадку

Ураховуючи визначені Порядком №1346 підстави для проведення розслідування нещасного випадку, Верховний Суд вважає правильними висновки судів попередніх інстанцій про те, що отримання позивачем під час проходження служби 02 травня 2004 року тілесного ушкодження, яке призвело до втрати працездатності більше ніж на один робочий день, є підставою для проведення розслідування нещасного випадку, що стався з ним 02 травня 2004 року під час виконання службових обов'язків.

ОСОБА_1 подав позов до Ліквідаційної комісії Управління Міністерства внутрішніх справ України в Черкаській області про визнання протиправною відмови та зобов'язання вчинити певні дії.

Постановою Черкаського окружного адміністративного суду від 13 квітня 2017 року, яка була залишена без змін ухвалою Київського апеляційного адміністративного суду від 15 червня 2017 року, позов було задоволено.

Позиція Верховного Суду

Як впливає з матеріалів справи, листом голови ліквідаційної комісії УМВС України в Черкаській області від 15.02.2017 № 16/1-

б позивача повідомлено про відсутність правових підстав для проведення ліквідаційною комісією УМВС України в Черкаській області розслідування вказаного нещасного випадку. А також листом МВС України від 20.02.2017 № 25/5-Ш-80 позивача було проінформовано, що проведення розслідувань здійснюється відповідними ліквідаційними комісіями ГУМВС, УМВС України в областях та ліквідаційними комісіями районних управлінь (відділів) ГУМВС, УМВС з урахуванням вимог Порядку.

При цьому із указаним позовом позивач звернувся 22.03.2017 (засобами поштового зв'язку), що вказує на додержання ним термінів звернення до суду першої інстанції із позовом, які передбачені статтею 99 КАС України.

У контексті оцінки доводів касаційної скарги Верховний Суд звертає увагу на позицію Європейського суду з прав людини, зокрема, у справах «Проніна проти України» (пункт 23) та «Серявін та інші проти України» (пункт 58): принцип, пов'язаний із належним здійсненням правосуддя, передбачає, що в рішеннях судів та інших органів з вирішення спорів мають бути належним чином зазначені підстави, на яких вони ґрунтуються. Хоча пункт 1 статті 6 Конвенції зобов'язує суди обґрунтовувати свої рішення, його не можна тлумачити як такий, що вимагає детальної відповіді на кожен аргумент. Міра, до якої суд має виконати обов'язок щодо обґрунтування рішення, може бути різною залежно від характеру рішення.

З огляду на такий підхід Європейського суду з прав людини до оцінки аргументів сторін Верховний Суд вважає, що ключові аргументи касаційної скарги отримали достатню оцінку.

Аналізуючи доводи касаційної скарги, Суд виходить із того, що судами попередніх інстанцій було надано належну правову оцінку доводам, викладеним у позовній заяві, та запереченням проти позову, а також наведеним сторонами під час судового розгляду справи. Жодних нових доводів, які б доводили порушення норм матеріального або процесуального права при винесенні оскаржуваних судових рішень, у касаційній скаргі не зазначено.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за покликанням: <https://bit.ly/36tv2cG>

28. Постанова Верховного Суду від 24.09.2020 р. у справі №804/6843/16 щодо припису Держпраці

Припис – це обов'язкова для виконання письмова вимога вповноваженого органу щодо усунення порушень вимог законодавства, заходи якого мають бути спрямовані на усунення порушень вимог закону, а відтак мають бути чітко сформульованими та конкретизованими.

Отже, уключення до змісту припису вимог, які не спрямовані на усунення конкретних виявлених порушень законодавства, суперечить суті та меті припису як розпорядчого документу, що складається за результатами заходу державного нагляду.

Публічне акціонерне товариство «Дніпроазот» звернулося до суду з адміністративним позовом до Головного управління

Державної служби України з питань праці в Дніпропетровській області (далі – ГУ Держпраці в Дніпропетровській області, відповідач), у якому просило визнати протиправним і скасувати припис №365/4.4-3-260 від 19 серпня 2016 року.

На обґрунтування позовної заяви позивач зазначав про порушення відповідачем порядку проведення перевірки й оформлення результатів її проведення.

Посилався на відсутність порушень вимог трудового законодавства стосовно його працівників, оскільки всі належні суми щодо виплати заробітної плати були виплачені, а остаточний розрахунок при звільненні проведений.

Позивач указував також на виконання вимог законодавства щодо обов'язку працевлаштування інвалідів у 2015 році.

Постановою Дніпропетровського окружного адміністративного суду від 09 березня 2017 року позов задоволено: визнано протиправним і скасовано припис ГУ Держпраці в Дніпропетровській області №365/4.4-3-260 від 19 серпня 2016 року. Постановою Дніпропетровського апеляційного адміністративного суду від 14 вересня 2017 року скасовано постанову суду першої інстанції та прийнято нову, якою в задоволенні позову відмовлено.

Суд апеляційної інстанції, скасовуючи рішення суду першої інстанції та відмовляючи в задоволенні позовних вимог, зазначив, що відповідачем як суб'єктом владних повноважень доведено правомірність прийняття припису № 365/4.4-3-260 від 19 серпня 2016 року. Такий висновок обґрунтовано наявністю з боку ПАТ «Дніпроазот» порушень вимог трудового законодавства щодо його працівників. Судом апеляційної інстанції також зазначено, що вимога припису про недопущення в майбутньому порушень вимог статті 19 Закону №875-XII не порушує права та інтереси позивача.

Позиція Верховного Суду

Зі змісту оскаржуваного припису вбачається, що його складено у зв'язку із порушенням позивачем вимог трудового законодавства, а саме: із недотриманням термінів виплати працівникам заробітної плати за весь час щорічної відпустки (не за три дні до початку відпустки), а також проведення остаточного розрахунку при звільненні (не в день звільнення працівників).

Указане свідчить про наявність у діях ПАТ «Дніпроазот» порушень вимог статей 47, 115, 116 КЗпП України та статті 21 Закону №504/96-ВР.

Однак, оскільки вказані виплати працівникам були здійснені, ужиття заходів щодо усунення цих порушень не є можливим.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за покликанням: <https://bit.ly/2MosQMC>

29. Постанова Верховного Суду від 24.09.2020 р. у справі № 805/4185/18-а (адміністративне провадження №К/9901/69059/18) щодо звільнення заступників голів місцевих державних адміністрацій

Підстави для звільнення позивача в спірних правовідносинах відсутні, оскільки голова обласної державної адміністрації відмовив відповідачу в погодженні такого звільнення. Також суди вказали на допущення відповідачем під час звільнення позивача положень Кодексу законів про працю України, які регулюють питання трудового договору.

Однак Верховний Суд уважає такі посилання судів першої та апеляційної інстанцій на вказані норми Кодексу законів про працю України помилковими, оскільки порядок призначення та звільнення заступників голів місцевих державних адміністрацій урегульований спеціальним законодавством, зокрема Законом України «Про місцеві державні адміністрації».

Позивач звернулася до суду з позовом до Волноваської районної державної адміністрації, у якому просила визнати протиправними дії відповідача щодо її звільнення з посади заступника голови Волноваської райдержадміністрації; визнати протиправним та скасувати розпорядження голови Волноваської районної державної адміністрації Донецької області від 18 травня 2018 року № 15 рк «Про звільнення ОСОБА_1»; поновити її на посаді заступника голови Волноваської районної державної адміністрації.

Позовні вимоги обґрунтовані тим, що, на її думку, відповідач при прийнятті спірного розпорядження порушив норми статей 21, 24, 29–31 КЗпП України, принцип рівності перед законом, що має запобігати всім формам дискримінації, конституційне право на продовження діяльності на публічній службі, не дотримано порядок звільнення з публічної служби. Уважає безпідставним посилання відповідача на статтю 10 Закону України «Про місцеві державні адміністрації», як на норму спеціального законодавства, оскільки, на її думку, звільнення її з публічної служби мало відбуватися на підставах, визначених Кодексом законів про працю України. Указує на те, що відповідачем безпідставно не було запропоновано їй будь-якої іншої роботи, яка відповідає її кваліфікації, досвіду роботи.

Рішенням Донецького окружного адміністративного суду від 07 серпня 2018 року, залишеним без змін постановою Першого апеляційного адміністративного суду від 26 листопада 2018 року, позов задоволено частково.

Позиція Верховного Суду

В оскаржуваних судових рішеннях суди першої та апеляційної інстанцій, наводячи мотиви задоволення вимог позивача, вказують на відсутність погодження її звільнення обласною державною адміністрацією.

Однак суди не звернули увагу на спірне розпорядження від 18 травня 2018 року, де зазначено, що при його прийнятті враховано лист голови Донецької обласної державної адміністрації, керівника обласної військово-цивільної адміністрації від 16 травня 2018 року № 0.1/16д-2450/4-18. Але зміст цього листа

суди безпідставно не дослідили, не надали належної правової оцінки його значенню в спірних правовідносинах.

Верховний Суд наголошує, що відповідно до статті 242 Кодексу адміністративного судочинства України рішення суду повинно ґрунтуватися на засадах верховенства права, бути законним й обґрунтованим. Законним є рішення, ухвалене судом відповідно до норм матеріального права при дотриманні норм процесуального права. Обґрунтованим є рішення, ухвалене судом на підставі повно і всебічно з'ясованих обставин в адміністративній справі, підтверджених тими доказами, які були досліджені в судовому засіданні, із наданням оцінки всім аргументам учасників справи. Судове рішення має відповідати завданню адміністративного судочинства, визначеному цим Кодексом.

Отже, згідно з Кодексом адміністративного судочинства України в основі обґрунтованого рішення лежать повнота і всебічність з'ясування обставин, це виключає існування будь-яких не спростованих судом належним чином розбіжностей між доказами, поданими сторонами.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за покликанням: <https://bit.ly/2Mm59Vd>

30. Постанова Верховного Суду від 30.09.2020 р. у справі № 640/20160/18 (адміністративне провадження № К/9901/12548/20) щодо оцінки рівнозначності посад поліцейських

Зі змісту позовних вимог вбачається, що спірні правовідносини виникли з приводу застосування стосовно позивача підпункту 2 пункту 1 частини першої статті 65 Закону України «Про Національну поліцію».

Так, аналіз наведеної правової норми дає підстави для висновку, що її застосування можливе виключно в разі переміщення особи на рівнозначну посаду.

ОСОБА_1 подав позов до Національної поліції України, Головного управління Національної поліції в Донецькій області, за участю третьої особи – Головного управління Національної поліції в м. Києві про визнання протиправним наказу, поновлення на роботі.

Рішенням Окружного адміністративного суду міста Києва від 24 жовтня 2019 року в задоволенні позову відмовлено. Постановою Шостого апеляційного адміністративного суду від 27 лютого 2020 року рішення Окружного адміністративного суду міста Києва від 24 жовтня 2019 року скасовано та прийняти нове рішення, яким позов задоволено частково.

Позиція Верховного Суду

У свою чергу визначення рівнозначної посади міститься в Законі України «Про державну службу» та відповідно до статті 2 цього Закону означає посаду державної служби, що належить до однієї групи оплати праці з урахуванням юрисдикції державного органу.

Аналогічна правова позиція щодо надання оцінки рівнозначності посад поліцейських із врахуванням положень Закону України «Про державну службу», викладена в постанові Верховного Суду від 28 листопада 2018 року у справі № 820/6677/16, і Верховний Суд у цій справі не вбачає підстав відступати від неї.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за покликанням: <https://bit.ly/2MbBChd>

31. Постанова Верховного Суду від 11.06.2020 р. у справі № 816/1895/18 (адміністративне провадження №К/9901/67282/18) щодо поновлення на публічній службі працівника Полтавської митниці Державної фіскальної служби

Верховний Суд зробив висновок, що аналіз вимог пункту 3 частини першої статті 256 КАС України (у редакції, чинній до 15.12.2017) та положень частини сьомої статті 235 КЗпП України дає підстави для висновку, що судові рішення про поновлення на посаді у відносинах публічної служби виконуються негайно.

ОСОБА_1 (далі – позивач, ОСОБА_1) звернувся до суду з адміністративним позовом до Полтавської митниці Державної фіскальної служби України (далі – відповідач-1, Полтавська митниця ДФС України), Державної фіскальної служби України (далі – відповідач-2, ДФС України) із вимогами: стягнути середній заробіток за час вимушеного прогулу на загальну суму 93943,12 грн. за час затримки виконання постанови Окружного адміністративного суду міста Києва від 08 серпня 2016 року за період із 08 серпня 2016 року до 14 січня 2018 року, стягнути з ДФС України, Полтавської митниці ДФС України на користь позивача 5 000 грн. відшкодування витрат на правову допомогу.

На обґрунтування позовних вимог позивач зазначив, що постановою Окружного адміністративного суду міста Києва від 08.08.2016 у справі №826/24337/15, залишеною без змін ухвалою Київського апеляційного адміністративного суду від 10.11.2016 та ухвалою Вищого адміністративного суду України від 21.06.2017, його було поновлено на посаді начальника Полтавської митниці ДФС України та стягнуто середній заробіток за час вимушеного прогулу. Однак у частині поновлення ОСОБА_1 на посаді начальника Полтавської митниці ДФС України рішення суду було виконане 15.01.2018 відповідно до наказу №56-о, тобто лише через 1 рік і 2 місяці від дати набрання законної сили постановою Окружного адміністративного суду міста Києва від 08.08.2016. Ураховуючи зазначене, позивач змушений звернутися до суду із цим позовом про стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу в загальній сумі 93 943,12 грн.

Постановою Окружного адміністративного суду міста Києва від 08.08.2016 у справі №826/24337/15, залишеною без змін ухвалою Київського апеляційного адміністративного суду від 10.11.2016 та ухвалою Вищого адміністративного суду України від 21.06.2017, позов ОСОБА_1 задоволено.

Позиція Верховного Суду

Як убачається із правової позиції Пленуму Верховного Суду України, викладеної в пункті 34 постанови від 06.11.1992 №9 «Про практику розгляду судами трудових спорів», рішення про поновлення на роботі вважається виконаним із дня видання власником або уповноваженим ним органом про це наказу.

Отже, законодавець передбачає обов'язок роботодавця добровільно й негайно виконати рішення суду про поновлення на роботі працівника в разі його незаконного звільнення. Цей обов'язок полягає в тому, що роботодавець зобов'язаний видати наказ про поновлення працівника на роботі без зволікань після оголошення рішення суду, незалежно від того, чи буде це рішення суду оскаржувати.

Відповідно до статті 236 КЗпП України виплата середнього заробітку за час затримки виконання рішення про поновлення на роботі проводиться незалежно від вини роботодавця в цій затримці. Закон пов'язує цю виплату виключно із фактом затримки виконання рішення про поновлення на роботі.

Для вирішення питання про наявність підстав для стягнення середнього заробітку або різниці в заробітку за час затримки виконання рішення про поновлення на роботі на підставі статті 236 КЗпП України суду потрібно встановити: чи мала місце затримка виконання такого рішення, у разі наявності затримки виконання рішення – установити період затримки, який необхідно рахувати від наступного дня після постановлення рішення про поновлення на роботі до дати видання роботодавцем наказу про поновлення на роботі, та, відповідно, провести розрахунок належних до стягнення сум за встановлений період.

Наведена правова позиція викладена в постановках Верховного Суду, зокрема від 19 грудня 2019 року у справі №2а-7683/12/1370, від 25 вересня 2019 року у справі №813/4668/16 та від 27 червня 2019 року у справі №821/1678/16.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за покликанням: <https://bit.ly/3aoJL9S>

32. Постанова Верховного Суду від 11.06.2020 р. у справі № 804/4143/16 (адміністративне провадження №К/9901/12753/18) про поновлення на посаді

Відповідно до частини першої статті 235 КЗпП України в разі звільнення без законної підстави або незаконного переведення на іншу роботу працівник повинен бути поновлений на попередній роботі органом, який розглядає трудовий спір.

Закон не наділяє орган, який розглядає трудовий спір, повноваженнями на обрання іншого способу захисту трудових прав, ніж зазначені в частині першій статті 235, статті 240-1 КЗпП України, а, отже, установивши, що звільнення відбулося із порушенням установленого законом порядку, суд зобов'язаний поновити працівника на попередній роботі.

ОСОБА_1 подав позов до Міністерства внутрішніх справ України, голови Ліквідаційної комісії Управління Міністерства внутрішніх

справ України на Придніпровській залізниці про скасування наказу про звільнення та зобов'язання вчинити певні дії.

Постановою Дніпропетровського окружного адміністративного суду від 09 серпня 2016 року, залишеною без змін ухвалою Дніпропетровського апеляційного адміністративного суду від 17 листопада 2016 року, адміністративний позов задоволено.

Позиція Верховного Суду

Зробивши правильний висновок про незаконність звільнення позивачки, суди попередніх інстанцій не встановили та не дослідили, зважаючи на вимоги частини першої статті 235 КЗпП України, питання про поновлення її на попередній роботі.

Суди попередніх інстанцій також не звернули увагу на те, що з огляду на особливості прийняття на службу до поліції осіб, які раніше проходили службу в міліції, застосування вказаного способу захисту порушених прав позивачки (на відміну від загального – у формі поновлення її на попередній посаді) фактично виключає можливість розгляду Національною поліцією рапорту про прийняття її на службу відповідно до пункту 9 Розділу XI Закону № 580–VIII, адже позивачку будуть вважати такою, що не працює в органах внутрішніх справ.

Аналогічна правова позиція була викладена в постановках Верховного Суду 13 березня 2019 року у справі №805/84/16–а, від 17 липня 2019 року у справі №823/5365/15, від 31 березня 2020 року у справі №266/4208/16–а.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за покликанням: <https://bit.ly/3csOoCz>

33. Постанова Верховного Суду від 11.06.2020 р. у справі №823/384/17 (адміністративне провадження №К/9901/34162/18) щодо затримки розрахунку при звільненні поліцейського

Верховний Суд зазначив, що передбачена статтею 117 КЗпП України відповідальність за затримку розрахунку при звільненні настає у випадку невиклати в день звільнення всіх сум, що належать працівнику, від підприємства, установи, організації. Указаний законодавчий припис є загальним і не встановлює конкретні види виплат, які роботодавець зобов'язаний виплатити працівникові в день його звільнення.

ОСОБА_1 подав позов до Головного управління Національної поліції в Черкаській області про стягнення середнього заробітку за час затримання виплати розрахунку.

Постановою Черкаського окружного адміністративного суду від 23 березня 2017 року адміністративний позов задоволено в повному обсязі.

Постановою Київського апеляційного адміністративного суду від 16 травня 2017 року скасовано рішення суду першої інстанції та ухвалено нову постанову, якою в задоволенні адміністративного позову відмовлено. Відмовляючи в задоволенні позову, суд апеляційної інстанції виходив з того, що на спірні правовідносини не поширюються норми КЗпП України, а спеціальним

законодавством не визначено час, коли така виплата відповідачем повинна бути здійснена.

Позиція Верховного Суду

Слід зауважити, що не поширення норм Кодексу законів про працю України на рядовий і начальницький склад органів внутрішніх справ/поліції стосується саме порядку й умов визначення норм оплати праці (грошового забезпечення) та порядку вирішення спорів щодо оплати праці.

Питання ж відповідальності за затримку розрахунку при звільненні осіб рядового і начальницького складу (зокрема, затримку виплати як грошового забезпечення, так і затримку виплати коштів за період вимушеного прогулу на виконання рішення суду, одноразової грошової допомоги при звільненні, компенсації за невикористану відпустку, які не є складовими заробітної плати (грошового забезпечення)) не врегульовані положеннями спеціального законодавства, що визначає порядок, умови, склад, розміри виплати грошового забезпечення.

Водночас указані законодавчі акти встановлюють, що така допомога виплачується особам, які «звільняються зі служби». Отже, допомога при звільненні має бути виплачена не пізніше дня звільнення зі служби.

Таке правове регулювання відповідає правовій позиції Верховного Суду, висловленій у постановках від 18 квітня 2019 року (К/9901/34490/18), від 29 січня 2020 року (К/9901/17285/19).

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за покликанням: <https://bit.ly/3crAws5>

34. Постанова Верховного Суду від 17.06.2020 р. у справі №826/1137/16 (провадження №К/9901/59258/18) щодо звільнення заступника начальника управління податкової політики Департаменту податкової, митної політики та методології бухгалтерського обліку на підставі пункту 7–2 частини першої статті 36 КЗпП, Закону України «Про очищення влади»

ОСОБА_1 подав позов до Міністерства фінансів України про визнання протиправними дій та зобов'язання вчинити певні дії, скасування наказу про звільнення, поновлення на роботі та стягнення суми середнього заробітку за час вимушеного прогулу.

Позиція Верховного Суду

Верховний Суд звертає увагу на таке. У контексті частини другої статті 1 Закону України «Про очищення влади» очищення влади (люстрація) здійснюється з метою недопущення до участі в управлінні державними справами осіб, які своїми рішеннями, діями чи бездіяльністю здійснювали заходи (та/або сприяли

їх здійсненню), спрямовані на узурпацію влади Президентом України ОСОБА_3, підрив основ національної безпеки і оборони України або протиправне порушення прав і свобод людини. При цьому ця ж норма визначає, що очищення влади (люстрація) ґрунтується на принципі індивідуальної відповідальності. У контексті звільнення за Законом України «Про очищення влади» Верховний Суд вважає за необхідне навести рішення у справі «Полях та інші проти України» (Case of Polyakh and others v. Ukraine) (заяви № 58812/15 та 4 інші, 17 жовтня 2019 року).

У пунктах 294–300 рішення у справі «Полях та інші проти України», досліджуючи питання щодо пропорційності звільнення заявників із посад через обіймання певних посад на підставі Закону України «Про очищення влади», ЄСПЛ зауважив на такому:

«Суд зазначає, що застосування до заявників передбачених Законом «Про очищення влади» заходів не передбачало жодної індивідуальної оцінки їхньої поведінки. Насправді, ніколи не стверджувалося, що самі заявники вчинили які-небудь конкретні дії, що підривали демократичну форму правління, верховенство права, національну безпеку, оборону або права людини. Вони були звільнені на підставі Закону лише тому, що обіймали певні відносно високі посади державної служби, коли пан ОСОБА_3 був Президентом України. Подальші твердження про проступки третього заявника не змінюють цього факту (див. пункт 305).

<...> застосовані до заявників заходи були дуже обмежувальними та широкими за обсягом. Тому необхідні були дуже переконливі підстави, щоб довести, що такі заходи могли бути застосовані за відсутності будь-якої індивідуальної оцінки поведінки особи лише на підставі висновку, що їхнє перебування на посаді у період, коли пан ОСОБА_3 обіймав посаду Президента України, достатньою мірою доводило відсутність у них відданості демократичним принципам державної організації або їхню причетність до корупції.

<...> у статті 1 Закону серед принципів, які мають керувати процесом очищення, наведено «презумпцію невинуватості» та «індивідуальну відповідальність». На думку Суду, це свідчить про певну неузгодженість між проголошеними цілями Закону та фактично оприлюдненими ним правилами <...>

Крім того, Суд не переконаний, що законодавчий механізм був достатньо вузько розробленим для вирішення «нагальної суспільної потреби», яку мав би переслідувати Закон «Про очищення влади». У зв'язку з цим слід зазначити, що законодавчий механізм був набагато ширшим та універсальнішим, ніж розроблений, наприклад, Польщею (див. згадане рішення у справі «Матієк проти Польщі» (Matyjek v. Poland), пункти 27 - 29) або Латвією (див. згадане рішення у справі «Жданок проти Латвії» (Ģdanoka v. Latvia), пункти 57 і 126), сфера застосування яких обмежувалася особами, які відіграли активну роль у діяльності колишньої влади, яка не була демократичною.

<...> передбачені Законом «Про очищення влади» заходи могли бути застосовані навіть до державного службовця, призначеного на його посаду задовго до того, як пан ОСОБА_3 став Президентом України, лише на тій підставі, що він не пішов зі своєї посади протягом року після приходу до влади пана ОСОБА_3.

Іншими словами, причиною застосування обмежувальних заходів, передбачених Законом «Про очищення влади», є прихід до влади пана ОСОБА_3 (див. пункт 7), а не будь-яка подія, що підрвала демократичний конституційний лад, яка могла статися

під час його правління та до якої могла бути причетна відповідна посадова особа. Суд вважає, що обмежувальні заходи такої суворості не можуть застосовуватись до державних службовців лише через те, що вони залишились на своїх посадах державної служби після обрання нового глави держави.

У підсумку ЄСПЛ дійшов висновку про те, що не було доведено, що втручання щодо будь-кого із заявників було необхідним у демократичному суспільстві. Отже, було порушено статтю 8 Конвенції щодо всіх заявників (пункти 323, 324 вказаного рішення).

Із вищенаведеного висновується таке.

Застосування до осіб заборон, передбачених частиною третьою статті Закону України «Про очищення влади», може здійснюватися виключно крізь призму приписів частини другої статті 1 цього Закону, тобто з метою недопущення до участі в управлінні державними справами осіб, які своїми рішеннями, діями чи бездіяльністю здійснювали заходи (та/або сприяли їх здійсненню), спрямовані на узурпацію влади Президентом України ОСОБА_3, підрив основ національної безпеки і оборони України або протиправне порушення прав і свобод людини, та з урахуванням відповідних принципів, зокрема, верховенства права, презумпції невинуватості; індивідуальної відповідальності.

Тобто має бути доведено, що відповідна особа причетна до дій, спрямованих на узурпацію влади Президентом України ОСОБА_3, чи таких, що підривали демократичну форму правління, верховенство права, національну безпеку, оборону або права людини тощо.

Натомість у випадку, що розглядається, ОСОБА_1 звільнено виключно через обіймання ним певних посад. Відтак у випадку, що розглядається, застосування до позивача заборон, передбачених частиною третьою статті Закону України «Про очищення влади», не може вважатись ані пропорційним, ані необхідним у демократичному суспільстві, та створює передумови для порушення з боку України міжнародних зобов'язань за статтею 8 Конвенції.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за покликанням: <https://bit.ly/3cwn723>

35. Постанова Верховного Суду від 25.06.2020 р. у справі № 825/1262/15–а (адміністративне провадження № К/9901/3562/18) про звільнення першого заступника начальника Запорізької митниці Міндоходів з підстав, передбачених Законом України «Про очищення влади»

Системний аналіз положень пункту 8 частини першої статті 3 у взаємозв'язку із частиною третьою статті 1 та пунктом 2 Розділу «Прикінцеві та перехідні положення» Закону №1682–VII дає підстави для висновку, що заборони, установлені частиною третьою статті 1 Закону №1682–VII, виникають у силу закону, а не в силу прийняття суб'єктом владних повноважень правоза-

стосовного (індивідуально-правового) акта.

Також із аналізу цих норм убачається, що встановлення для осіб заборони обіймати певні посади в органах державної влади чи їхніх самостійних структурних підрозділах пов'язується із самим лише фактом зайняття ними сукупно не менше одного року в період із 25 лютого 2010 року до 22 лютого 2014 року посад, передбачених статтею 3 цього Закону, незалежно від того, чи сприяли вони своїми рішеннями, діями (бездіяльністю) узурпації влади, підриву основ національної безпеки і оборони України або протиправному порушенню прав і свобод людини.

ОСОБА_1 подав позов до Державної фіскальної служби України, Запорізької митниці Державної фіскальної служби про визнання протиправним та скасування наказу про звільнення, поновлення на посаді та стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу.

Постановою Чернігівського окружного адміністративного суду від 18 жовтня 2017 року, залишеною без змін ухвалою Київського апеляційного адміністративного суду від 29 листопада 2017 року, у задоволенні позову відмовлено.

Відмовляючи в задоволенні позову, суд першої інстанції, з висновком якого погодився і суд апеляційної інстанції, виходив з того, що звільнення позивача здійснено відповідно до вимог чинного законодавства та з урахуванням положень Закону України «Про очищення влади».

Позиція Верховного Суду

Наказ про звільнення першого заступника начальника Запорізької митниці Міндоходів був прийнятий на підставі довідки про результати перевірки відомостей, зазначених в особовій справі позивача від 10 березня 2015 року та доповідної записки директора Департаменту персоналу Державної фіскальної служби України Пригаровського В.М.

Верховий Суд зауважує, що очищення влади (люстрація) – це встановлена цим Законом або рішенням суду заборона окремим фізичним особам обіймати певні посади (перебувати на службі) (далі – посади) (крім виборних посад) в органах державної влади та органах місцевого самоврядування.

Очищення влади (люстрація) здійснюється з метою недопущення до участі в управлінні державними справами осіб, які своїми рішеннями, діями чи бездіяльністю здійснювали заходи (та/або сприяли їх здійсненню), спрямовані на узурпацію влади Президентом України В. Януковичем, підрив основ національної безпеки і оборони України або протиправне порушення прав і свобод людини, і ґрунтується на принципах: верховенства права та законності; відкритості, прозорості та публічності; презумпції невинуватості; індивідуальної відповідальності; гарантування права на захист.

Верховний Суд у рішенні від 18 вересня 2018 року у справі № 800/186/17 вже висловив правовий висновок про те, що люстрація як законодавче обмеження за своєю правовою природою є відмінною від юридичної відповідальності та не може бути ототожнена з нею. Із цим висновком погодилася і Велика Палата Верховного Суду в постанові від 31 січня 2019 року у справі № 800/186/17.

Крім іншого, у справі № 800/186/17 Верховний Суд указав на два критеріями політичний характер люстраційних заходів. Суд відмітив, якщо

юридична відповідальність пов'язана із застосуванням санкцій за порушення визначених законом норм, то політична відповідальність постає як відповідальність за належне здійснення державної влади, державного управління тими, хто відповідно до покладених завдань і функцій, є носіями такої влади. Політичну відповідальність потрібно розуміти як відповідність якостей носіїв владно-управлінської діяльності й реалізації ними своїх функцій і повноважень тим умовам і завданням, які постали перед державою і суспільством (на виклики часу, відповідь на об'єктивні вимоги до неї).

У підсумку у справі № 800/186/17 Верховний Суд вказав на те, що застосовані люстраційним законодавством заходи не можуть вважатися заходами юридичної відповідальності, оскільки не є санкцією за конкретне протиправне діяння. Їхня мета полягала у відновленні довіри до органів державної влади, а не притягненні до відповідальності відповідних посадових осіб.

Верховний Суд визнав ці висновки застосованими й у справі №817/3431/14 (№К/9901/1400/18), за результатами розгляду якої Верховний Суд у складі судової палати ухвалив постанову від 03 червня 2020 року, у якій сформулював правову позицію про те, що самого лише факту перебування осіб на визначених у Законі посадах та протягом установленого цим же Законом терміну недостатньо для застосування заборон, визначених частиною третьою статті 1 Закону №1682–VII.

Також у вказаному судовому рішенні Верховний Суд наголосив на необхідності врахування доведеної вини кожної особи, яка піддається люстраційним процедурам, на чому наголошує Венеціанська комісія в Проміжному (пункти 64, 82, 104) та Остаточному (пункт 18) висновках № 788/2014 щодо Закону №1682 як на загальновизнаному міжнародному стандарті.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за покликанням: <https://bit.ly/3tbMR9Z>

36. Постанова Верховного Суду від 25.06.2020 р. у справі №816/2319/16 (адміністративне провадження № К/9901/32023/18) про звільнення з посади головного спеціаліста відділу по наданню всіх видів соціальних допомог та компенсації управління соціального захисту населення виконавчого комітету Шевченківської районної в м. Полтаві ради за результатами перевірки набуття нерухомого майна та транспортних засобів, що проводилась на підставі Закону України «Про очищення влади»

Верховний Суд зробив правовий висновок, що аналіз норм Закону України «Про очищення влади», а також підзаконних нормативно-правових актів, які регулюють спірні правовідносини, дає підстави для висновку, що органи Державної фіскальної служби здійснюють перевірку осіб, зазначених у пунктах 1–10 частини першої статті 2 Закону України «Про очищення влади»

1) достовірність відомостей щодо наявності майна (майнових прав), указанного (вказаних) у декларації про майно, доходи, витрати й зобов'язання фінансового характеру;

2) відповідність вартості майна (майнових прав), набутого за час перебування на посадах, визначених у пунктах 1–10 частини першої статті 2 Закону, доходам, отриманим із законних джерел.

При цьому під час проведення перевірки, передбаченої Законом України «Про очищення влади», контролюючим органом має бути встановлена не лише невідповідність відомостей, зазначених у декларації про майно, доходи, витрати й зобов'язання фінансового характеру, а також урахований час набуття майна та встановлено незаконність джерел таких доходів.

ОСОБА_1 подала позов до Управління соціального захисту населення виконавчого комітету Шевченківської районної в м. Полтаві ради, Державної податкової інспекції в м. Полтаві Головного управління ДФС у Полтавській області про визнання дій, направлених на звільнення з посади, протиправними, скасування наказу, поновлення на роботі, стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу.

Постановою Полтавського окружного адміністративного суду від 09 лютого 2017 року, залишеною без змін ухвалою Харківського апеляційного адміністративного суду від 14 червня 2017 року, позов задоволено частково.

Позиція Верховного Суду

Спірні правовідносини виникли у зв'язку з проведенням податковим органом стосовно позивача перевірки достовірності відомостей, передбачених пунктом 2 частини п'ятої статті 5 Закону України «Про очищення влади» та складення за її результатами висновків від 13 жовтня 2016 року №9356/9/16–01–13–0535 та від 05 грудня 2016 року №10592/9/16–01–13–05–35, а також звільнення позивача наказом Управління соціального захисту населення виконавчого комітету Шевченківської районної в м. Полтаві ради від 09 грудня 2016 року №298–ос відповідно до пункту 72 частини першої статті 36 Кодексу законів про працю України (на основі підстав, визначених Законом України «Про очищення влади»).

Проте Верховний Суд зауважує, що інформація про недостовірність відомостей щодо наявності майна (майнових прав) та/або невідповідність вартості майна (майнових прав), указаних у декларації, або виявлених органами державної фіскальної служби у процесі проведення перевірки, не може бути підставою для застосування заборони без врахування обов'язкових умов, що таке майно (майнові права) було набуто за час перебування на посадах, визначених у пунктах 1–10 частини першої статті 2 Закону України «Про очищення влади», і його вартість не відповідає доходам, отриманим із законних джерел.

Такий висновок Суду відповідає правовому висновку, викладеному Верховним Судом у постанові від 31 січня 2018 року у справі № 815/3268/15 (№К/9901/1425/18), у постанові від 30 липня 2019 року у справі №802/3864/15–а (№К/9901/1646/18).

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за покликанням: <https://bit.ly/36sxJv7>

37. Постанова Верховного Суду від 25.06.2020 р. у справі № 420/6852/18 (адміністративне провадження №К/9901/4011/20) про поновлення на роботі старшого слідчого відділу розслідування ДТП СУ ГУМВС України в Одеській області.

Ліквідація УМВС з одночасним створенням іншого органу – ГУ НП, який буде виконувати повноваження (завдання) органу, що ліквідується, передбачає зобов'язання роботодавця (держави) вжити заходів щодо працевлаштування працівників ліквідованого у такий спосіб органу.

Отже, ГУ НП, з огляду на свій правовий статус, завдання й обсяг повноважень, по суті, є правонаступником УМВС.

ОСОБА_1 подала позов до Головного управління Міністерства внутрішніх справ України в Одеській області в особі Ліквідаційної комісії про визнання протиправним та скасування наказу, поновлення на посаді, зобов'язання вчинити певні стягнення грошового забезпечення та середнього заробітку за час вимушеного прогулу.

Рішенням Одеського окружного адміністративного суду від 27 червня 2019 року, залишеним без змін постановою П'ятого апеляційного адміністративного суду від 24 грудня 2019 року, адміністративний позов ОСОБА_1 задоволено частково.

Позиція Верховного Суду

У вказаній справі позивачку звільнено в запас Збройних Сил України за пунктом 64 «г» через скорочення штатів. Підставою для видачі цього наказу був наказ МВС України про організацію – штатні питання від 06 листопада 2015 року № 1388. Позивач вважає, що вказаний наказ є незаконним, винесеним із порушенням норм чинного законодавства та суттєво суперечить уже прийнятим рішенням адміністративного суду, виходячи з того, що ОСОБА_1 неодноразово зверталася до адміністративного суду з позовом про поновлення її на посаді. Зазначає, що при звільненні порушено її право, зокрема не запропоновано іншу посаду та не враховано право на залишення на роботі.

Верховний Суд України в постанові від 28 жовтня 2014 року у справі №21–484а14 визначив правову позицію, відповідно до якої встановлена законодавством можливість ліквідації державної установи (організації) з одночасним створенням іншої, що буде виконувати повноваження (завдання) особи, яка ліквідується, не виключає, а включає зобов'язання роботодавця (держави) з працевлаштування працівників ліквідованої установи. При цьому у випадку незаконного звільнення працівника з роботи, його порушене право повинно бути відновлене шляхом поновлення його на посаді, із якої його було незаконно звільнено.

Подібний правовий висновок міститься в постанові Верховного Суду від 10 травня 2019 року у справі № 826/11746/16, від 20 листопада 2019 року у справі № 200/1085/19–а і Суд не знаходить підстав для відступу від нього.

Крім того, Верховний Суд звертає увагу на правові висновки Верховного Суду України, висловлені в постановках від 4 берез-

ня 2014 року у справі №21-8а14, від 27 травня 2014 року у справі №21-108а14. У цих постановках Верховний Суд України вказав, що ліквідація юридичної особи публічного права має місце у випадку, якщо в розпорядчому акті органу державної 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 орган, ідеться фактично про реорганізацію. Отже, установлена законодавством можливість ліквідації державної установи (організації) з одночасним створенням іншої, яка буде виконувати повноваження (завдання) особи, що ліквідується, не виключає, а включає зобов'язання роботодавця (держави) з працевлаштування працівників установи, яку ліквідовано.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за покликанням: <https://bit.ly/3tcEMlo>

38. Постанова Верховного Суду від 01.07.2020 р. у справі №804/241/17 (адміністративне провадження №К/9901/20838/18) щодо стягнення заборгованості за час вимушеного прогулу.

Суд звертає увагу на те, що наведений обов'язок виплатити поновленому на службі поліцейському грошове забезпечення за час вимушеного прогулу не залежить від обставин поновлення позивача за судовим рішенням про поновлення такого поліцейського на службі.

ОСОБА_1 подав позов до Департаменту внутрішньої безпеки Національної поліції України про стягнення заборгованості за час вимушеного прогулу, зобов'язання вчинити дії.

Постановою Дніпропетровського окружного адміністративного суду від 02 червня 2017 року адміністративний позов задоволено частково.

Постановою Дніпропетровського апеляційного адміністративного суду від 22 серпня 2017 року апеляційну скаргу ОСОБА_1 задоволено частково.

Позиція Верховного Суду

Суд, аналізуючи зміст пункту 6 розділу III Порядку №260, зауважує, що поновлений на службі поліцейський має право на грошове забезпечення за весь час вимушеного прогулу, починаючи з дня звільнення до його поновлення на службі уповноваженим керівником органу поліції.

Тому посилання скаргника на те, що судом апеляційної інстанції стягнуто грошове забезпечення за період, який не є періодом вимушеного прогулу, оскільки рішенням суду у справі № 804/1353/16 позивача поновлено з 28.07.2016, не впливає на наявність у позивача права на грошове забезпечення за час вимушеного прогулу за весь період вимушеного прогулу, тобто з дня фактичного звільнення.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за покликанням: <https://bit.ly/3tcBVZv>

39. Постанова Верховного Суду від 09.07.2020 р. у справі № 816/4476/15 (адміністративне провадження № К/9901/26418/18) про звільнення заступника начальника Державної інспекції сільського господарства в Полтавській області на підставі Закону України «Про очищення влади».

Недостовірність відомостей, яка може бути підставою для звільнення особи та застосування до неї відповідних заборон, повинна встановлюватися в сукупності з невідповідністю вартості майна, яке належить особі.

Тобто саме по собі неповне декларування наявного в особи майна не може бути підставою для застосування Закону про очищення влади в частині звільнення особи з посади в разі, якщо це майно було набуто особою на законних підставах та за рахунок коштів, отриманих із законних джерел.

ОСОБА_1 подав позов до Державної інспекції сільського господарства України, Державної інспекції сільського господарства в Полтавській області, Міністерства юстиції України, Полтавської об'єднаної державної податкової інспекції Головного управління Державної фіскальної служби в Полтавській області про скасування висновку, визнання протиправним та скасування наказу про звільнення, поновлення на посаді, стягнення заробітної плати за час вимушеного прогулу.

Постановою Полтавського окружного адміністративного суду від 24 грудня 2015 року позов задоволено.

Постановою Харківського апеляційного адміністративного суду від 08 лютого 2016 року судові рішення суду першої інстанції скасовано в частині задоволення позовних вимог про визнання протиправним та скасування висновку Полтавської об'єднаної державної податкової інспекції Головного управління Державної фіскальної служби в Полтавській області «Про результати перевірки достовірності відомостей, передбачених пунктом 2 частини п'ятої статті 5 Закону України «Про очищення влади» № 2034/10/16-10-17-01-43 від 27 серпня 2015 року та прийнято в цій частині нове судові рішення про відмову в задоволенні позовних вимог. В іншій частині постанову Полтавського окружного адміністративного суду від 24 грудня 2015 року у справі № 816/4476/15 залишено без змін.

Позиція Верховного Суду

Аналіз норм Закону України «Про очищення влади», а також підзаконних нормативно-правових актів, що регулюють спірні правовідносини, дає підстави для висновку, що органи Державної фіскальної служби здійснюють перевірку осіб, зазначених у пунктах 1-10 частини першої статті 2 Закону України «Про очищення влади» за двома критеріями:

- 1) достовірність відомостей щодо наявності майна (майнових прав), указанного (указаних) у декларації про майно, доходи, витрати й зобов'язання фінансового характеру;
- 2) відповідність вартості майна (майнових прав), набутого за час перебування на посадах, визначених у пунктах 1-10 частини

першої статті 2 Закону, доходам, отриманим із законних джерел.

Зокрема, відповідно до пункту 8 Порядку №1100 у розділі III декларації перевірки підлягають:

- достовірність відомостей щодо наявності нерухомого майна, указанного в декларації, набутого особою, стосовно якої проводиться перевірка, за час перебування на посадах, визначених у пунктах 1–10 частини першої статті 2 Закону, наявній податковій інформації про нерухоме майно такої особи;
- відповідність вартості нерухомого майна, указанного в декларації, набутого особою, стосовно якої проводиться перевірка, за час перебування на посадах, визначених у пунктах 1–10 частини першої статті 2 Закону, наявній податковій інформації про доходи, отримані із законних джерел.

При цьому під час проведення перевірки, передбаченої Законом України «Про очищення влади», контролюючим органом має бути встановлена не лише невідповідність відомостей, зазначених у декларації про майно, доходи, витрати й зобов'язання фінансового характеру, а також урахований час набуття майна та встановлено незаконність джерел таких доходів.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за покликанням: <https://bit.ly/3tgfumc>

40. Постанова Верховного Суду від 16.07.2020 р. у справі №400/2884/18 (адміністративне провадження № К/9901/26588/19) щодо стягнення середнього розміру грошового забезпечення за час затримки розрахунку при звільненні із військової служби з урахуванням грошової компенсації в розмірі податку на доходи фізичних осіб, утриманого із цієї суми грошового забезпечення.

Оскільки ухвалення судового рішення про стягнення з роботодавця виплат, які передбачені після звільнення, не припиняє відповідний обов'язок роботодавця, то відшкодування, передбачене статтею 117 Кодексу законів про працю України, спрямоване на компенсацію працівнику майнових втрат, яких він зазнає внаслідок несвоєчасного здійснення з ним розрахунку з боку роботодавця, у спосіб, спеціально передбачений для трудових відносин, за весь період такого невиконання, у тому числі й після прийняття судового рішення.

Позивач звернувся до суду з позовом до Азово-Чорноморського регіонального управління Державної прикордонної служби України, у якому просив визнати протиправною бездіяльність відповідача щодо непроведення 14.04.2017 своєчасного розрахунку при звільненні із військової служби ОСОБА_1; стягнути з відповідача на користь ОСОБА_1 середнього розміру грошового забезпечення за час затримки розрахунку при звільненні із військової служби за період з 14.04.2017 до 20.10.2018 в розмірі

248 159, 48 грн. з урахуванням грошової компенсації в розмірі податку на доходи фізичних осіб, утриманого із цієї суми грошового забезпечення.

В обґрунтування позовних вимог позивач указував на порушення відповідачем законних прав та інтересів позивача в частині своєчасного отримання належних до виплати грошових сум при звільненні відповідно до Закону України «Про військовий обов'язок і військову службу», Закону України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей», Закону України «Про Державну прикордонну службу України» та Інструкції про порядок виплати грошового забезпечення військовослужбовцям Державної прикордонної служби України, затвердженої наказом Адміністрації Державної прикордонної служби України від 20.05.2008 № 425.

Рішенням Миколаївського окружного адміністративного суду від 21.02.2019 в задоволенні позову відмовлено.

Постановою П'ятого апеляційного адміністративного суду від 13.06.2019 рішення суду першої інстанції скасовано, прийнято у справі нове рішення, яким відмовлено в задоволенні позовних вимог ОСОБА_1.

Позиція Верховного Суду

Статтею 116 Кодексу законів про працю України на підприємство, установу, організацію покладено обов'язок провести зі звільненим працівником повний розрахунок, виплатити всі суми, що йому належать.

Невиконання цього обов'язку спричиняє наслідки, передбачені статтею 117 Кодексу законів про працю України, якою визначено, що в разі невиконання з вини власника або уповноваженого ним органу належних звільненому працівникові сум у терміни, зазначені у 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.

Указаними нормами на підприємство, установу, організацію покладено обов'язок провести зі звільненим працівником повний розрахунок, виплатити всі суми, що йому належать. У разі невиконання такого обов'язку настає відповідальність, передбачена статтею 117 Кодексу законів про працю України.

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.

Згідно зі змістом частини першої статті 117 Кодексу законів про працю України обов'язок роботодавця перед колишнім працівником щодо своєчасного розрахунку при звільненні припиняється проведенням фактичного розрахунку, тобто реальним виконанням цього обов'язку. І саме із цієї обставиною пов'язаний період, протягом якого до роботодавця є можливим

застосування відповідальності.

Частина перша статті 117 Кодексу законів про працю України стосується випадків, коли роботодавець за відсутності спору умисно або з необережності не проводить остаточний розрахунок з колишнім працівником.

Частина друга статті 117 Кодексу законів про працю України стосується тих випадків, коли наявний спір між роботодавцем і колишнім працівником про належні до виплати суми та фактично охоплює два випадки вирішення такого спору.

Так, якщо між роботодавцем та колишнім працівником виник спір про розміри належних звільненому працівникові сум, то в тому разі, коли спір вирішено на користь працівника, власник або уповноважений ним орган повинен сплатити зазначене в цій статті відшкодування (тобто зазначене в частині першій статті 117 Кодексу законів про працю України).

Відтак у цьому випадку законодавець не вважає факт вирішення спору фактом виконання роботодавцем обов'язку провести повний розрахунок із колишнім працівником, що зумовлює можливість відповідальності роботодавця протягом усього періоду прострочення.

Ураховуючи, що непроведення з вини власника або уповноваженого ним органу розрахунку з працівником у зазначені терміни є підставою для відповідальності, передбаченої статтею 117 Кодексу законів про працю України, а саме виплати працівникові його середнього заробітку за весь час затримки по день фактичного розрахунку, Верховний Суд прийшов до висновку про право позивача на отримання відшкодування за затримку виплати розрахунку при звільненні на підставі статті 117 Кодексу законів про працю України.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за покликанням: <https://bit.ly/3aknXfF>

41. Постанова Верховного Суду від 21.07.2020 р. у справі №826/9250/16 (адміністративне провадження № К/9901/19985/19) щодо звільнення Голови Державної інспекції України з питань захисту прав споживачів на підставі Закону України «Про очищення влади»

З аналізу вимог Закону України «Про очищення влади» випливає, що встановлення для осіб заборони обіймати певні посади в органах державної влади чи їхніх самостійних структурних підрозділах пов'язано з самим лише фактом зайняття в період із 25 лютого 2010 року до 22 лютого 2014 року посад, зокрема передбачених у статті 3 Закону № 1682-VII, незалежно від того, чи сприяла така особа своїми рішеннями, діями (бездіяльністю) узурпації влади, підриву основ національної безпеки і оборони України або протиправному порушенню прав і свобод людини, тобто не враховуючи жодної індивідуальної дії чи зв'язку особи з будь-якими антидемократичними подіями.

ОСОБА_1 подав позов до Кабінету Міністрів України, третя осо-

ба – Державна інспекція України з питань захисту прав споживачів про скасування розпорядження, поновлення на посаді.

Рішенням Окружного адміністративного суду міста Києва від 16 січня 2019 року задоволено адміністративний позов.

Постановою Шостого апеляційного адміністративного суду від 02 липня 2019 року скасовано рішення Окружного адміністративного суду міста Києва від 16 січня 2019 року та прийнято нове рішення про відмову в задоволенні позову.

Позиція Верховного Суду

У пункті 18 Проміжного висновку № 788/2014 Венеціанська комісія відзначила, що європейські стандарти в галузі люстрації в основному випливають із трьох джерел:

- 1) Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод (зокрема, статей 6, 8 і 14, статті 1 Протоколу 12) та практики Європейського суду з прав людини;
- 2) прецедентного права національних конституційних судів;
- 3) Резолюцій Парламентської асамблеї Ради Європи:
 - «Про необхідність міжнародного засудження тоталітарних комуністичних режимів» № 1481 (2006) (далі – Резолюція ПАРЄ № 1481 (2006));
 - «Про заходи з ліквідації спадщини колишніх комуністичних тоталітарних систем» № 1096 (1996) (далі – Резолюція ПАРЄ № 1096 (1996)) та додана до неї доповідь, яка містить Керівні принципи щодо відповідності люстраційних законів та подібних адміністративних заходів вимогам держави, що базується на принципі верховенства права (далі – Керівні принципи ПАРЄ).

Судами попередніх інстанцій встановлено, що спірні правовідносини виникли у зв'язку зі звільненням ОСОБА_1 із займаної посади на основі підстав, передбачених Законом України «Про очищення влади», пункту 72 частини першої статті 36 КЗпП України.

Суди попередніх інстанцій, крім іншого, установили, що рішення про застосування щодо ОСОБА_1 заборони, передбаченої частиною третьою статті 1 Закону, прийнято у зв'язку із обійман-ням ним з 29 квітня 2011 року до 29 червня 2014 року посади Голови Державної інспекції України з питань захисту прав споживачів, що відповідає критеріям, визначеним у статті 3 Закону України «Про очищення влади».

Так, відповідно до пункту 1 частини першої статті 2 Закону № 1682-VII заходи з очищення влади (люстрації) здійснюються, зокрема, щодо «керівників центральних органів виконавчої влади, які не входять до складу Кабінету Міністрів України».

Згідно з пунктом 2 частини першої статті 3 Закону № 1682-VII заборона, передбачена частиною третьою статті 1 цього Закону, застосовується до осіб, які обіймали сукупно не менше одного року посаду (посади) у період з 25 лютого 2010 року до 22 лютого 2014 року – «керівника центрального органу виконавчої влади, який не входить до складу Кабінету Міністрів України».

Отже, стаття 2 Закону № 1682-VII містить перелік посад, щодо яких здійснюються заходи з очищення влади (люстрації), а стаття 3 цього ж Закону визначає критерії, на яких ґрунтується

очищення влади (люстрація).

Тому, як встановлено судами попередніх інстанцій, підставою для звільнення позивача є виключно відомості про перебування позивача на посаді «керівника центрального органу виконавчої влади, який не входить до складу Кабінету Міністрів України».

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за покликанням: <https://bit.ly/3rlhQPh>

42. Постанова Верховного Суду від 21.07.2020 р. у справі № 814/139/17 (адміністративне провадження № К/9901/33628/18) щодо трудових гарантій поліцейських під час скорочення

Якщо поліцейський, посада якого була скорочена, звернувся до керівника відповідного органу (закладу, установи) з клопотанням про надання йому відпустки, то така відпустка може бути надана на підставах та в порядку, визначених цим Законом. Тривалість наданої відпустки в такому разі не може перевищувати загальну кількість днів, що залишилися до передостаннього дня двомісячного терміну з дня персонального попередження поліцейського про можливе наступне звільнення зі служби в поліції.

ОСОБА_1 подав позов до Головного управління Національної поліції України в Миколаївській області про визнання протиправним та скасування наказу, поновлення на посаді, стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу.

Постановою Миколаївського окружного адміністративного суду від 15 березня 2017 року адміністративний позов задоволено.

Постановою Одеського апеляційного адміністративного суду від 27 липня 2017 року постанову Миколаївського окружного адміністративного суду від 15 березня 2017 року скасовано та ухвалено нову постанову про часткове задоволення позовних вимог.

Позиція Верховного Суду

Пунктом 4 частини 1 статті 77 Закону України «Про Національну поліцію» (надалі – Закон № 580–VIII), який є спеціальним у випадку спірних правовідносин, передбачено підставу для звільнення поліцейського зі служби в поліції у зв'язку зі скороченням штатів або проведенням організаційних заходів.

Водночас вимогою статті 68 Закону № 580–VIII передбачений порядок призначення поліцейських на посади під час здійснення реорганізації: у разі здійснення реорганізації, внаслідок якої на підставі відповідного наказу скорочують посади в органі чи окремому підрозділі органу (закладу, установи) поліції, поліцейський, посада якого буде скорочена, має бути персонально письмово попереджений про можливе наступне звільнення зі служби в поліції за два місяці до такого звільнення. Поліцейський, посада якого скорочена, може бути призначений за його згодою з урахуванням досвіду роботи, освітнього рівня, стану здоров'я, ставлення до виконання службових обов'язків на іншу

посаду в будь-якому органі (закладі, установі) поліції до закінчення двомісячного строку з дня його персонального попередження про можливе подальше звільнення зі служби в поліції відповідно до частини першої цієї статті. Поліцейський, посада якого була скорочена і якого не призначено на іншу посаду в поліції відповідно до частини другої цієї статті, після закінчення двомісячного строку з дня попередження про можливе подальше звільнення зі служби в поліції має бути звільнений зі служби в поліції на підставі пункту 4 частини першої статті 77 цього Закону.

Перебування поліцейського, посада якого скорочена, на лікарняному, у відрядженні чи у відпустці не є перешкодою для його призначення на іншу посаду або звільнення зі служби в поліції відповідно до положень цієї статті, за умови його персонального попередження в письмовій формі у встановлений законом строк.

Переважне право на залишення на службі в поліції при реорганізації надається поліцейським із більш високими кваліфікаціями та досягненнями у службовій діяльності. За рівних умов щодо кваліфікації та досягнень у службовій діяльності перевага в залишенні на службі надається особам, які мають таке право відповідно до вимог законодавства.

Поліцейський, посада якого була скорочена, до дня його призначення на іншу посаду в поліції або звільнення зі служби в поліції зобов'язаний виконувати обов'язки за останньою посадою, яку він займав, якщо керівник органу (закладу, установи) поліції не покладе на нього інші обов'язки.

Поліцейському, посада якого скорочена, грошове забезпечення виплачують уключно до дня призначення на іншу посаду або до дня звільнення зі служби в поліції в розмірі, визначеному за останньою штатною посадою, яку він займав на момент її скорочення. Розмір щомісячної премії встановлюється рішенням керівника органу (закладу, установи) поліції.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за покликанням: <https://bit.ly/3r4CqDh>

43. Постанова Верховного Суду від 30.07.2020 р. у справі № 805/4893/15-а (адміністративне провадження № К/9901/7505/18, К/9901/7506/18) щодо звільнення на підставі Закону України «Про очищення влади»

Заходи такої суворості як звільнення з посади із заборотою займати посаду на 10 років не можуть застосовуватися до державних службовців лише через те, що вони залишились на своїх посадах державної служби після обрання нового глави держави, без аналізу індивідуальної поведінки таких осіб та встановлення зв'язку із узурпацією влади, підривом основ національної безпеки і оборони України або протиправного порушення прав і свобод людини.

ОСОБА_1 подав позов до Державної фіскальної служби України, Головного управління Державної фіскальної служби в Донецькій області про визнання протиправним та скасування наказу,

поновлення на посаді та зобов'язання вчинити певні дії.

Постановою Донецького окружного адміністративного суду від 21 грудня 2015 року позов задоволено.

Ухвалою Донецького апеляційного адміністративного суду від 23 березня 2016 року постанову Донецького окружного адміністративного суду від 21 грудня 2015 року залишено без змін.

Позиція Верховного Суду

Верховний Суд вважає за необхідне зазначити, що відсутність у Законі України «Про очищення влади», процедури та механізму, які б визначали індивідуальний підхід під час застосування встановлених ним заборон, не знімає обов'язку із суду застосувати індивідуальний підхід при вирішенні кожного конкретного спору за критеріями правомірності та законності рішень суб'єктів владних повноважень, визначених частиною третьою статті 2 КАС України (у редакції, чинній до 15 грудня 2017 року), що кореспондує положенням частини другої статті 2 КАС України (у редакції, чинній після 15 грудня 2017 року).

Цей обов'язок впливає із завдань адміністративного судочинства, змістом яких є справедливе, неупереджене та своєчасне вирішення судом спорів у сфері публічно-правових відносин із метою ефективного захисту прав, свобод та інтересів фізичних осіб, прав та інтересів юридичних осіб від порушень із боку суб'єктів владних повноважень.

У цьому зв'язку ЄСПЛ у справі «Полях та інші проти України» вказав на відсутність застосування індивідуального підходу під час здійснення люстраційної перевірки, що й лягло в основу постанови Верховного Суду від 03 червня 2020 року №817/3431/14.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за покликанням: <https://bit.ly/3tgps79>

44. Постанова Верховного Суду від 29.07.2020 р. у справі № 0540/9613/18–а (провадження № К/9901/9883/19) щодо затримки розрахунку при звільненні поліцейського

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.

У вересні 2018 року ОСОБА_1 (надалі також ОСОБА_1, позивач) звернувся до суду з позовом до Головного управління Національної поліції в Донецькій області (надалі також ГУНП в Донецькій області, відповідач), у якому просив зобов'язати відповідача виплатити на його користь суму середнього заробітку за весь час затримки розрахунку з 10 квітня по 30 травня 2018 року в розмірі 17255,85 гривень (із розрахунку: середньоденна заробітна плата 338,35 гривень x 51 календарний день).

Позов обґрунтований тим, що наказом 10 квітня 2018 року ОСО-

БА_1 звільнився з органів поліції, проте фактичний розрахунок із ним проведено лише 30 травня 2018 року. Тому позивач уважав, що відповідно до вимог статей 116, 117 Кодексу законів про працю України (надалі – КЗпП) на його користь підлягає сплаті середній заробіток за вказаний період.

Донецький окружний адміністративний суд рішенням від 5 грудня 2018 року позов задовольнив і зобов'язав ГУНП в Донецькій області виплатити на користь ОСОБА_1 суму середнього заробітку за весь час затримки розрахунку з 10 квітня 2018 року по 30 травня 2018 року в розмірі 17 255, 85 гривень.

Перший апеляційний адміністративний суд постановою від 6 березня 2019 року скасував рішення Донецького окружного адміністративного суду від 5 грудня 2018 року в частині задоволення позову за 30 травня 2018 року в сумі 338,35 гривень; прийняти нову постанову у відповідній частині про відмову у задоволенні позову; позовні вимоги ОСОБА_1 задовольнив частково; зобов'язав ГУНП виплатити на користь ОСОБА_1 суму середнього заробітку за весь час затримки розрахунку при звільненні з 10 квітня 2018 року по 29 травня 2018 року в сумі 16917,50 гривень із відрахуванням суми обов'язкових податків та зборів.

Ухвалюючи такі рішення, суди дійшли висновку про наявність правових підстав для застосування у спірних правовідносинах статей 116, 117 КЗпП. Водночас апеляційний суд дійшов висновку про те, що оскільки повний розрахунок із позивачем проведено 30 травня 2018 року, останнім днем затримки розрахунку є 29 травня 2018 року.

Позиція Верховного Суду

Питання відповідальності за затримку розрахунку при звільненні поліцейського (зокрема, затримку виплати і грошового забезпечення, і затримку виплати коштів за період вимушеного прогулу на виконання рішення суду, одноразової грошової допомоги при звільненні, компенсації за невикористану відпустку, які не є складовими заробітної плати (грошового забезпечення) не врегульовані положеннями спеціального законодавства, що регулює порядок, умови, склад, розміри виплати грошового забезпечення.

У той же час такі питання врегульовані КЗпП.

Так, статтею 47 КЗпП встановлено правило, за яким власник або уповноважений ним орган зобов'язаний у день звільнення видати працівникові належно оформлену трудову книжку і провестися з ним розрахунок у терміни, зазначені в статті 116 цього Кодексу.

За приписами статті 116 КЗпП 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 нею суму.

Згідно зі статтею 117 КЗпП в разі невиконання з вини власника або уповноваженого ним органу належних звільненому працівникові сум у терміни, 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.

Закріплені у статтях 116, 117 КЗпП норми спрямовані на забезпечення належних фінансових умов для звільнених працівників, оскільки гарантують отримання ними, відповідно до законодавства, усіх виплат у день звільнення та, водночас, стимулюють роботодавців не порушувати свої зобов'язання в частині проведення повного розрахунку із працівником.

Відповідно до правової позиції, сформованої в постанові Великої Палати Верховного Суду від 30 січня 2019 року у справі №910/4518/16, за змістом приписів статей 94, 116, 117 КЗпП України і статей 1, 2 Закону України від 24 березня 1995 року № 108/95-ВР «Про оплату праці» середній заробіток за час затримки розрахунку при звільненні за своєю правовою природою є спеціальним видом відповідальності роботодавця, спрямованим на захист прав звільнених працівників щодо отримання ними в передбачений законом термін винагороди за виконану роботу (усіх виплат, на отримання яких працівники мають право згідно з умовами трудового договору і відповідно до державних гарантій), який нараховується в розмірі середнього заробітку та не входить до структури заробітної плати.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за покликанням: <https://bit.ly/36rtYGa>

45. Постанова Верховного Суду від 06.08.2020 р. у справі № 805/2572/16-а (адміністративне провадження №К/9901/22137/18) щодо затримки розрахунку при звільненні осіб рядового і начальницького складу органів внутрішніх справ

Законом України «Про міліцію», Постановою Кабінету Міністрів України від 07 листопада 2007 року № 1294 «Про упорядкування структури та умов грошового забезпечення військовослужбовців, осіб рядового і начальницького складу та деяких інших осіб», Положенням №114 та Інструкцією №499 не врегульовано питання відповідальності за затримку розрахунку при звільненні осіб рядового і начальницького складу органів внутрішніх справ, у зв'язку з чим до спірних правовідносин підлягають застосуванню приписи ст. 116, 117 КЗпП України, що не заборонено спеціальним законодавством.

ОСОБА_1 подав адміністративний позов до Артемівського міського відділу (з обслуговування міста Артемівськ та Артемівського району) Головного управління Міністерства внутрішніх справ України в Донецькій області, Головного управління Міністерства внутрішніх справ України в Донецькій області про стягнення грошового забезпечення, середньомісячного грошового забезпечення, одноразової грошової допомоги, грошової

компенсації за невикористану відпустку.

Постановою Донецького окружного адміністративного суду від 22 листопада 2016 року відмовлено у задоволенні позовних вимог.

Постановою Донецького апеляційного адміністративного суду від 01 березня 2017 року частково задоволено апеляційну скаргу ОСОБА_1.

Позиція Верховного Суду

У постанові Верховного Суду України від 13 березня 2017 року №6-259цс17 наведені правові висновки, у яких при розгляді справи про стягнення заробітної плати у зв'язку із затримкою розрахунку при звільненні встановили, що працівникові не були виплачені належні йому від підприємства, установи, організації суми в день звільнення, або в разі його відсутності в цей день – наступного дня після пред'явлення ним роботодавцеві вимоги про розрахунок, суд на підставі статті 117 КЗпП України стягує на користь працівника середній заробіток за весь період затримки розрахунку, а в разі непроведення його до розгляду справи – по день ухвалення рішення, якщо роботодавець не доведе відсутності в цьому своєї вини. Сама по собі відсутність коштів у роботодавця не позбавляє його відповідальності.

У разі непроведення розрахунку у зв'язку з виникненням спору про розмір належних до виплати сум вимоги про відповідальність за затримку розрахунку підлягають задоволенню в повному обсязі, якщо спір вирішено на користь позивача або такого висновку дійде суд, що розглядає справу.

При частковому задоволенні позову працівника суд визначає розмір відшкодування за час затримки розрахунку з урахуванням спірної суми, на яку працівник мав право, частки, яку вона становила в заявлених вимогах, істотності цієї частки порівняно із середнім заробітком та інших конкретних обставин справи.

Суд може зменшити розмір середнього заробітку, що має сплатити роботодавець працівникові за час затримки виплати з вини роботодавця належних звільненому працівникові сум у терміни, визначені статтею 116 КЗпП України, за таких умов: наявність спору між працівником та роботодавцем стосовно розміру належних до виплати працівникові сум за трудовим договором на день звільнення; виникнення спору між роботодавцем та працівником після того, як належні до виплати працівникові суми за трудовим договором у зв'язку з його звільненням повинні бути сплачені роботодавцем; прийняття судом рішення щодо часткового задоволення вимог працівника про виплату належних йому при звільненні сум у строки, визначені статтею 116 цього Кодексу.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за покликанням: <https://bit.ly/2MkuJtU>

46. Постанова Верховного Суду від 17.09.2020 р. у справі № 815/2820/15 (адміністративне провадження № К/9901/273/20) щодо очищення влади

Верховний Суд уважає за необхідне зазначити, що відсутність у

Законі №1682–VII процедури та механізму, які б визначали індивідуальний підхід під час застосування встановлених ним заборон, не знімає обов'язку із суду застосовувати індивідуальний підхід при вирішенні кожного конкретного спору за критеріями правомірності та законності рішень суб'єктів владних повноважень, визначених частиною третьою статті 2 КАС України (у редакції, чинній до 15 грудня 2017 року), що кореспондує положенням частини другої статті 2 КАС України (у редакції, чинній після 15 грудня 2017 року).

Цей обов'язок впливає із завдань адміністративного судочинства, змістом яких є справедливе, неупереджене та своєчасне вирішення судом спорів у сфері публічно-правових відносин із метою ефективного захисту прав, свобод та інтересів фізичних осіб, прав та інтересів юридичних осіб від порушень з боку суб'єктів владних повноважень.

ОСОБА_1 подав позов до Запорізької митниці ДФС, Державної фіскальної служби України про скасування наказу та поновлення на роботі.

Задовольняючи частково позов, суд першої інстанції, із висновком якого погодився апеляційний суд, виходив з того, що вчинення особою заходів або сприяння їхнього здійснення, спрямованих на узурпацію влади Президентом України ОСОБА_2 підриває основи національної безпеки і оборони України або протиправне порушення прав і свобод людини має бути доведено індивідуально в кожному конкретному висновку з наданням особі, яка піддається процедури люстрації гарантованого права на захист та право на оскарження відповідного рішення суду, а тому передбачені цим Законом заборони до нього не застосовуються.

Окрім того, відповідач не надав доказів на підтвердження того, що позивач своїми рішеннями, діями чи бездіяльністю здійснював заходи або сприяв їх здійсненню, спрямовані на узурпацію влади Президентом України ОСОБА_2, підбив основ національної безпеки і оборони України або протиправне порушення прав і свобод людини.

Позиція Верховного Суду

ЄСПЛ у справі «Полях та інші проти України» вказав на відсутність застосування індивідуального підходу під час здійснення люстраційної перевірки, що й лягло в основу постанови Верховного Суду у складі суддів судової палати з розгляду справ щодо виборчого процесу та референдуму, а також захисту політичних прав громадян Касаційного адміністративного суду від 3 червня 2020 року у справі №817/3431/14. У цьому рішенні Верховний Суд дійшов висновку, що заходи такої суворості як звільнення з посади із заборобою займати посаду на 10 років не можуть застосовувати до державних службовців лише через те, що вони залишились на своїх посадах державної служби після обрання нового глави держави, без аналізу індивідуальної поведінки таких осіб та встановлення зв'язку з узурпацією влади, підривом основ національної безпеки і оборони України або протиправного порушення прав і свобод людини.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за покликанням: <https://bit.ly/3cvy3wS>

47. Постанова Верховного Суду від 10.09.2020 р. у справі №806/1149/16 (адміністративне провадження №К/9901/6919/18) щодо звільнення у зв'язку з реорганізацією державного органу

При реорганізації підприємства або при його перепрофільованні звільнення за п. 1 ст. 40 КЗпП може мати місце, якщо це супроводжується скороченням чисельності або штату працівників, змінами у їхньому складі за посадами, спеціальністю, кваліфікацією, професіями. Працівника, який був незаконно звільнений до реорганізації, поновлюють на роботі в тому підприємстві, де збереглося його попереднє місце роботи.

Тобто звільнення у зв'язку з реорганізацією державного органу може мати місце, якщо це супроводжується скороченням чисельності або штату працівників, змінами у їхньому складі за посадами, спеціальністю, кваліфікацією, професіями. В іншому випадку – дія трудового договору працівника продовжується.

ОСОБА_1 подав адміністративний позов до Державної служби України з питань геодезії, картографії та кадастру, Головного управління Держгеокадастру в Житомирській області, Державного агентства земельних ресурсів України, Відділу Держгеокадастру в Радомишльському районі Житомирської області, Відділу Держземагенства в Радомишльському районі Житомирської області, Голови комісії з реорганізації Держземагенства України Шемелинець Л.М. про визнання незаконним та скасування наказу, поновлення на посаді, стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу, стягнення моральної шкоди.

Позовні вимоги обґрунтовані тим, що оскаржуваний наказ прийнято відповідачем із порушенням вимог трудового законодавства за відсутності правових підстав для звільнення. Стверджує, що відповідачі своїми діями завдали йому моральних страждань, залишивши без засобу для існування та нормальних життєвих зв'язків. Крім того, на окрему підставу протиправності спірного наказу вказує й те, що відповідачем протиправно прийнято накази про призначення ОСОБА_2 головою комісії з реорганізації відділу Держземагенства в Радомишльському районі Житомирської області.

Постановою Житомирського окружного адміністративного суду від 25 січня 2017 року, залишеною без змін ухвалою Житомирського апеляційного адміністративного суду від 03 грудня 2017 року, позов задоволено частково.

Позиція Верховного Суду

Системний аналіз законодавства, що регулює спірні правовідносини, свідчить, що, вирішуючи спори, пов'язані зі звільненням за пунктом 1 статті 40 КЗпП, суди зобов'язані з'ясувати, чи дійсно у відповідача мали місце зміни в організації виробництва і праці, зокрема, ліквідація, реорганізація або перепрофільованя підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників, чи додержано власником або уповноваженим ним органом норми 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 попереджений він за два місяці про наступне вивільнення.

У випадках зміни власника підприємства (установи, організації) чи його реорганізації (злиття з іншим підприємством, приєднання до іншого підприємства, поділу підприємства, виділення з нього одного або кількох нових підприємств, перетворення одного підприємства в інше, наприклад, державного підприємства в орендне підприємство або підприємства в господарське товариство) дія трудового договору працівника продовжується (ч. 3 ст. 36 КЗпП в редакції від 19 січня 1995 року).

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за покликанням: <https://bit.ly/3tgqggsH>

48. Постанова Верховного Суду від 30.09.2020 р. у справі № 821/952/17 (адміністративне провадження № К/9901/21707/18) щодо затримки розрахунку при звільненні поліцейським

Питання відповідальності за затримку розрахунку при звільненні осіб рядового і начальницького складу (зокрема затримку виплати як грошового забезпечення, так і затримку виплати коштів за період вимушеного прогулу на виконання рішення суду, одноразової грошової допомоги при звільненні, компенсації за невикористану відпустку, які не є складовими заробітної плати (грошового забезпечення)) не врегульовані положеннями спеціального законодавства, що регулює порядок, умови, склад, розмір виплати грошового забезпечення.

ОСОБА_1 (далі – позивач, ОСОБА_1) звернувся до суду з адміністративним позовом до Головного управління Національної поліції в Херсонській області (далі – відповідач, ГУ НП в Херсонській області) з вимогою стягнути середній заробіток за час затримки виплати одноразової грошової допомоги при звільненні в сумі 20666,90 грн.

На обґрунтування позовних вимог позивач указує, що наказом ГУ НП в Херсонській області від 01.02.2017 №32о/с ОСОБА_1 звільнено зі служби в поліції за власним бажанням. На день звільнення позивач мав право на отримання одноразової грошової допомоги при звільненні. Однак указана грошова допомога йому була виплачена лише 28.04.2017. Позивач вважає дії відповідача щодо затримки виплати йому одноразової грошової допомоги при звільненні протиправними, що і стало підставою звернення до суду.

Постановою Херсонського окружного адміністративного суду від 12 липня 2017 року, яка залишена без змін ухвалою Одеського апеляційного адміністративного суду від 21 листопада 2017 року, позов задоволено частково. Стягнуто з ГУ НП в Херсонській області на користь ОСОБА_1 середній заробіток за час затримки виплати одноразової грошової допомоги при звільненні в сумі 18387,20 грн. (вісімнадцять тисяч триста вісімдесят сім грн. 20 коп.). У задоволенні решти позовних вимог відмовлено.

Позиція Верховного Суду

З аналізу зазначених норм трудового законодавства випливає, що умовами застосування статті 117 КЗпП України є невиконання належних звільненому працівникові сум у відповідні строки, вина власника або уповноваженого ним органу в невиконанні зазначених сум. У разі дотримання наведених умов підприємство, установа, організація повинні виплатити працівникові його середній заробіток за весь час затримки по день фактичного розрахунку.

Водночас, виходячи зі змісту трудових правовідносин між працівником і підприємством, установою, організацією, під «належними звільненому працівникові сумами» необхідно розуміти всі виплати, на отримання яких працівник має право станом на дату звільнення згідно з умовами трудового договору і відповідно до державних гарантій, установлених законодавством для осіб, які перебувають у трудових правовідносинах із роботодавцем (заробітна плата, компенсація за невикористані дні відпустки, вихідна допомога тощо).

Суд зазначає, що виплата поліцейським, які звільняються зі служби за власним бажанням, одноразової грошової допомоги при звільненні передбачена статтею 102 Закону №580–VIII, статтею 9 Закону №2262–XII, пунктом 10 Постанови №393.

Указані законодавчі акти визначають, що таку допомогу виплачують особам, які «звільняються» зі служби. Отже, допомога при звільненні має бути виплачена не пізніше дня звільнення зі служби.

Отже, непроведення з вини відповідача виплати одноразової грошової допомоги в день звільнення є підставою для відповідальності, передбаченої статтею 117 КЗпП України, тобто виплати середнього заробітку за весь час затримки по день фактичного розрахунку.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за покликанням: <https://bit.ly/36szQ21>

IX. Справи щодо інших трудових спорів

1. Постанова Верховного Суду від 24.06.2020 р. у справі №440/2008/19 (провадження № К/9901/31243/19) про обов'язок створювати робочі місця для людей з інвалідністю.

Ураховуючи те, що відповідачем були виконані вимоги Закону України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» щодо прийняття заходів для працевлаштування інвалідів, доказів того, що відповідач не створив робочі місця для інвалідів, відмовляв інвалідам у прийнятті на роботу, несвоєчасно надавав державній службі зайнятості інформацію щодо наявності вакансій, необхідну для організації працевлаштування інвалідів, або несвоєчасно звітував Фонду соціального захисту інвалідів про зайнятість та працевлаштування інвалідів у порядку, установленому Кабінетом Міністрів України, позивачем не надано, Суд погоджується з висновком судів попередніх інстанцій, що причини непрацевлаштування інвалідів, не залежали від самого роботодавця, тому в його діях відсутній склад правопорушення і на нього не може бути покладена відповідальність за недотримання нормативу робочих місць для працевлаштування інвалідів.

У червні 2019 року Полтавське обласне відділення Фонду соціального захисту інвалідів звернулося до Полтавського окружного адміністративного суду з позовною заявою до Публічного акціонерного товариства «Транснаціональна фінансово-промислова нафтова компанія «Укртатнафта», у якій просило суд стягнути з Публічного акціонерного товариства «Транснаціональна фінансово-промислова нафтова компанія «Укртатнафта» на користь Публічного акціонерного товариства «Транснаціональна фінансово-промислова нафтова компанія «Укртатнафта» адміністративно-господарські санкції в сумі 9070235,65 грн. та пеню за порушення термінів сплати адміністративно-господарських санкцій у розмірі 244896,30 грн.

Рішенням Полтавського окружного адміністративного суду від 25.07.2019 у справі №440/2008/19, залишеним без змін постановою Другого апеляційного адміністративного суду від 24.09.2019, у задоволенні позову відмовлено.

Позиція Верховного Суду

Обов'язок підприємства щодо створення робочих місць для осіб з інвалідністю не супроводжується його обов'язком підбирати й працевлаштовувати таких осіб на створені робочі місця. Такий обов'язок покладають на органи працевлаштування, що перелічені в ч. 1 ст. 18 Закону України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні».

Підприємство не несе відповідальності за невиконання

нормативу працевлаштування осіб з інвалідністю, якщо воно розробило необхідні заходи зі створення для них робочих місць, зокрема, створило робочі місця для таких осіб та своєчасно, достовірно, у повному обсязі проінформувало відповідні установи, але фактично не працевлаштувало інваліда з причин незалежних від нього: відсутність інвалідів, відмова інваліда від працевлаштування на підприємство, бездіяльність державних установ, які повинні сприяти працевлаштуванню інвалідів.

Судами попередніх інстанцій встановлено, що відповідачем було надано позивачу звіт за 2018 рік про зайнятість та працевлаштування інвалідів, у якому зазначено, що середньооблікова кількість штатних працівників Публічного акціонерного товариства «Укртатнафта», яким відповідно до чинного законодавства встановлена інвалідність, становила 106 осіб.

Протягом 2018 року Публічне акціонерне товариство «Укртатнафта» 278 разів зверталось до Кременчуцького міськрайонного центру зайнятості з повідомленнями про наявність вільних робочих місць, що підтверджено копіями звітів форми № 3-ПН «Інформація про попит на робочу силу (вакансії)», копії яких залучені до матеріалів справи.

Крім того, Кременчуцьким міськрайонним центром зайнятості на подані вакансії упродовж 2018 року направлено 51 особу з інвалідністю, 5 із яких відмовилися від працевлаштування, а інші – працевлаштовані Публічним акціонерним товариством «Укртатнафта», що підтверджено письмовими доказами, копії яких знаходяться в матеріалах справи.

Ураховуючи установлені судами попередніх інстанцій обставини справи, відповідачем не було допущено жодних із наведених вище порушень, а тому відсутні підстави для сплати адміністративно-господарських стягнень.

Верховний Суд наголошує, що Законом України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» також визначено, що працевлаштування інвалідів здійснюється або шляхом їх безпосереднього звернення до підприємства, або шляхом звернення до державної служби зайнятості, яка, у свою чергу, здійснює пошук підходящої роботи для працевлаштування такого інваліда. Тому обов'язок із працевлаштування інвалідів відповідно до встановленого Законом нормативу покладається й на роботодавців, і на державну службу зайнятості.

Водночас нормами чинного законодавства не покладено обов'язку підприємств самостійного пошуку інвалідів для подальшого працевлаштування.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за покликанням: <https://bit.ly/3aiYjRM>

2. Постанова Верховного Суду від 09.07.2020 у справі №805/1200/17-а (адміністративне провадження №К/9901/20318/18) про звільнення помічника судді Апеляційного суду Донецької області на підставі п.2 ст.36 КЗпП України.

Аналізуючи приписи ч. 3 ст. 119 КЗпП України та ч. 2 ст. 39 Закону № 2232–XII в редакціях на час винесення оскаржуваного наказу, Суд зазначає, що гарантії щодо збереження місця роботи, посади та середнього заробітку надаються наступним трьома категоріям працівників:

- призиваним на строкову військову службу,
- призиваним на військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період,
- прийнятими 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 дня фактичної демобілізації.

ОСОБА_1 подав позов до Апеляційного суду Донецької області, третя особа – Міністерство оборони України про визнання незаконним та скасування наказу, поновлення на посаді, стягнення коштів за час вимушеного прогулу.

Постановою Донецького окружного адміністративного суду від 28 квітня 2017 року адміністративний позов ОСОБА_1 до Апеляційного суду Донецької області, третя особа – Міністерство оборони України – про визнання незаконним та скасування наказу, поновлення на посаді, стягнення коштів за час вимушеного прогулу, задоволено частково.

Постановою Донецького апеляційного адміністративного суду від 12 червня 2017 року апеляційну скаргу Апеляційного суду Донецької області на постанову Донецького окружного адміністративного суду від 28 квітня 2017 р. у справі № 805/1200/17–азалишено без задоволення.

Позиція Верховного Суду

Так, як убачається з матеріалів справи та встановлено судами попередніх інстанцій, 27.10.2016 ОСОБА_1 уклав контракт про проходження громадянами України військової служби в Збройних Силах України строком на три роки.

Суд зауважує, що часткову мобілізацію в Україні оголошено та проведено в декілька етапів, зокрема:

- Указом Президента України «Про часткову мобілізацію» від 17 березня 2014 року №303/2014, починаючи з 18 березня 2014 року до 01 травня 2014 року;
- Указом Президента України «Про часткову мобілізацію» від 06 травня 2014 року №454/2014, починаючи з 07 травня 2014 року до 20 червня 2014 року;
- Указом Президента України «Про часткову мобілізацію» від 21 липня 2014 року №607/2014, починаючи з 24 липня 2014 року до 06 вересня 2014 року;
- Указом Президента України «Про часткову мобілізацію» від 14 січня 2015 року №15/2015, починаючи з 20 січня 2015 року у три черги протягом 210 діб до 17 серпня 2015 року.

Тобто саме з періоду оголошення Президентом України часткової мобілізації (17 березня 2014 року) відповідно до положень Закону №3543–XII законодавець пов'язує настання особливого періоду. При цьому сама мобілізація не вичерпує завдань особливого періоду, а лише розпочинає його дію.

Закінчення періоду мобілізації, у свою чергу, не є самостійною підставою для припинення особливого періоду та в проміжках між періодами проведення мобілізації стан особливого періоду не припинявся.

Аналіз змісту визначених статтею 1 Закону №3543–XII понять мобілізації, демобілізації та особливого періоду дає підстави для висновку, що закінчення особливого періоду пов'язане з прийняттям Президентом України рішення про порядок і терміни проведення демобілізації як комплексу дій, направлених на усунення наслідків мобілізації. Це безпосередньо впливає з визначеного законом поняття демобілізації як комплексу заходів, рішення про порядок і терміни проведення яких приймає Президент України.

Настання особливого періоду законодавець пов'язує з моментом оголошення рішення про мобілізацію (загальну чи часткову) або з моментом введення в державі воєнного стану, які є самостійними підставами виникнення та існування особливого періоду, а закінчення особливого періоду пов'язує із закінченням мобілізації або припиненням воєнного часу й частково періоду після закінчення воєнних дій.

Період мобілізації закінчується прийняттям Президентом України окремого рішення про демобілізацію. Помилковим є ототожнення рішення про термін проведення мобілізації (призову) громадян на військову службу з періодом мобілізації, ужитим у статті 1 Закону №3543–XII.

Видані протягом 2014–2015 років Укази Президента України «Про часткову мобілізацію» встановлюють саме терміни проведення мобілізації (призову) громадян на військову службу, а не період мобілізації в розумінні Закону №3543–XII.

Відповідно, закінчення встановлених Указами Президента України «Про часткову мобілізацію» термінів призову громадян на військову службу не тягне закінчення чи переривання періоду мобілізації і, як наслідок, закінчення дії особливого періоду та не є підставою для закінчення дії контракту.

Відтак посилання скажника виключно на невідповідність правовій нормі виду контракту, укладеного позивачем, а саме: обмеженість його терміном у три роки, а не припиненням особливого періоду, Суд відхиляє, оскільки в умовах триваючого воєнного конфлікту законодавець установив певні обмеження щодо звільнення військовослужбовців, які проходять службу за контрактом. Зокрема, таким обмеженням є продовження дії контракту на період до оголошення демобілізації.

Щодо доводів скажника стосовно можливості припинення строкового трудового договору, укладеного із позивачем, у зв'язку із закінченням терміну його дії, незважаючи на перебування позивача на військовій службі за контрактом, Суд зауважує таке.

Так, приписами частини 3 статті 119 КЗпП України та ч. 2 ст. 39 Закону № 2232–XII передбачені гарантії у вигляді збереження місця роботи, посади та середнього заробітку, для працівників, що призвані на військову службу чи перебувають на ній за контрактом.

Водночас, як вбачається з аналізу вказаних норм, застереження щодо непоширення вказаних гарантій на працівників, які виконують роботу на умовах строкового трудового договору, відсутні в приписах цих нормативно-правових актів.

Відтак помилковими є доводи відповідача щодо надання пріоритетності приписів пункту 2 частини 1 статті 36 КЗпП України без урахування гарантій, визначених ч. 3 ст. 119 КЗпП України.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за покликанням: <https://bit.ly/3afVilC>

3. Постанова Верховного Суду від 16.07.2020 р. у справі № 822/3180/15 (адміністративне провадження № К/9901/9658/18) щодо звільнення за угодою сторін і стягнення моральної шкоди

Моральна шкода, як і будь-яка інша позовна вимога, є предметом доказування, а тому обов'язок доказування моральної шкоди покладають саме на ту сторону, яка просить про її стягнення.

ОСОБА_1 подав позов до Управління соціального захисту населення Старокостянтинівської районної державної адміністрації Хмельницької області про визнання наказу незаконним, поновлення на посаді, стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу й моральної шкоди.

Постановою Хмельницького окружного адміністративного суду від 29 вересня 2015 року позов задоволено частково: стягнуто з відповідача на користь позивачки середній заробіток за час затримки розрахунку при звільненні за період із 17 червня 2015 року до 22 червня 2015 року включно в розмірі: 668,16 грн. У задоволенні решти позовних вимог відмовлено.

Вінницький апеляційний адміністративний суд постановою від 19 листопада 2015 року скасував постанову суду першої інстанції та ухвалив нову, якою позов задовольнив частково: визнав незаконним й скасував наказ відповідача про звільнення позивачки від 17 червня 2015 року №18/К1, поновив її на посаді і стягнув на її користь середній заробіток за час вимушеного прогулу з 19 червня 2015 року до 19 листопада 2015 року в сумі: 11915,52 грн. В іншій частині позовних вимог відмовив.

Позиція Верховного Суду

Моральна шкода може полягати, зокрема: у приниженні честі, гідності, престижу або ділової репутації, моральних переживаннях у зв'язку з ушкодженням здоров'я, у порушенні права власності (у тому числі інтелектуальної), прав, наданих споживачам, інших цивільних прав, у зв'язку з незаконним перебуванням під слідством і судом, у порушенні нормальних життєвих зв'язків через неможливість продовження активного громадського життя, порушенні стосунків з оточуючими людьми, при настанні інших негативних наслідків.

За приписами пункту 5 зазначеної постанови Пленуму Верховного Суду України при вирішенні спору про відшкодування моральної (немайнової) шкоди необхідно з'ясувати: наявність такої шкоди, протиправність діяння її заподіювача, наявність причинно-наслідкового зв'язку між шкодою й протиправним діянням заподіювача, вини останнього в її заподіянні. Суд, зо-

крема, повинен з'ясувати, чим підтверджується факт заподіяння позивачеві моральних чи фізичних страждань або втрат немайнового характеру, за яких обставин чи якими діями (бездіяльністю) вони заподіяні, у якій грошовій сумі чи в якій матеріальній формі позивач оцінює заподіяну йому шкоду та з чого він при цьому виходить, а також інші обставини, що мають значення для вирішення спору.

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

Із викладеного випливає, що сам факт визнання протиправними рішень, дій чи бездіяльності суб'єкта владних повноважень не є безумовною й достатньою підставою для стягнення з нього моральної шкоди. У кожному випадку позивач повинен обґрунтувати заподіяння йому такої шкоди, зокрема пояснити, у чому конкретно проявилось порушення його нормальних життєвих зв'язків через неможливість продовження активного громадського життя, що саме спричинило йому моральні страждання і в чому проявляється їхній взаємозв'язок із протиправними діями відповідача.

Так, ураховуючи всі доводи, які навела позивачка у своїй касаційній скарзі, й беручи до уваги особливе світосприйняття кожної людини у випадку порушення її прав суб'єктом владних повноважень, Верховний Суд зазначає, що наведених ОСОБА_1 доводів за обставин цієї справи не достатньо для стягнення на її користь моральної шкоди, оскільки:

- (1) суди встановили, що позивачка не подала жодних доказів на підтвердження моральної шкоди;
- (2) із позовної заяви, апеляційної та касаційної скарг не вбачається, чому саме позивачка обрахувала свою моральну шкоду в розмірі: 20000 грн., а не іншого розміру.

Водночас Верховний Суд ураховує, що позивачка в апеляційній скарзі посилалася на наявність доказів тяжкого фінансового становища, погіршення здоров'я, наявність квитанцій та чеків щодо вимушених витрат з її боку. Натомість, як вже зазначено, суди встановили, що ОСОБА_1 не подала таких доказів. Одночасно суд касаційної інстанції в силу статті 341 КАС України не має права збирати чи приймати до розгляду нові докази або додатково перевіряти докази. Зважаючи на вказане, важливим є те, що і в касаційній скарзі відсутні посилання на конкретні докази (наприклад, чеки, квитанції), які могли б підтверджувати моральну шкоду та її конкретний розмір і які суди могли не дослідити.

Також Верховний Суд бере до уваги посилання скаржника на те, що внаслідок упередженого ставлення до позивачки з боку начальника УСЗН ОСОБА_2 з ОСОБА_1 не спілкуються й не вітаються колишні колеги по роботі. Проте самих лише посилань на вказані обставини не достатньо, оскільки позивачка повинна послатися на конкретні докази, які, на її думку, могли б підтвердити ці обставини. Однак суди попередніх інстанцій наявності таких доказів не встановили.

У світлі викладеного суд касаційної інстанції також бере до уваги правову позицію Європейського суду з прав людини, що висловлена в рішенні у справі «Абдулазіз, Кабалес і Балкандалі проти Сполученого Королівства» (Abdulaziz, Cabales and Balkandali v. the United Kingdom) від 28 травня 1985 року, у пунктах 95, 96 якого вказано, що заявниці вимагали «значної», але конкретно не визначеної компенсації за моральну шкоду, завдану їм у формі приниження, страждання та тривоги.... моральна шкода не завжди може бути предметом чіткого доведення. Проте розумно припустити, що особи... можуть зазнати страждань і тривоги. Але все ж таки... Суд вважає, що за обставин цієї справи визнання ним порушення є достатньою справедливою сатисфакцією. Отже, вимога заявниць про грошову компенсацію не може бути задоволена.

Верховний Суд погоджується з тим, що за обставин справи, що розглядається, а також урахуваючи неподання ОСОБА_1 достатніх доказів на підтвердження завдання їй моральної шкоди та належного обґрунтування її розміру, визнання протиправним звільнення позивачки та поновлення її на роботі є достатньою й справедливою сатисфакцією.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за покликанням: <https://bit.ly/2NTfJUg>

4. Постанова Верховного Суду від 06.08.2020 р. у справі № 813/851/16 (адміністративне провадження № К/9901/29988/19) щодо звільнення з підстави одноразового грубого порушення трудових обов'язків (п. 1 ч. 1 ст. 41 КЗпП України)

Під разовим порушенням необхідно розуміти таку протиправну поведінку, що є обмеженою в часі та вчиненою саме разово (одну дію або бездіяльність). Не є одноразовим грубим порушенням трудових обов'язків тривале, неналежне «керування» роботою установи, ослаблення контролю за роботою підлеглих тощо.

Одноразове грубе порушення службових обов'язків є самостійною підставою для припинення трудового договору, а тому суб'єкт владних повноважень має визначити, у чому конкретно полягає одноразове грубе порушення трудових обов'язків із боку працівника.

У березні 2016 року ОСОБА_1 звернувся до суду з адміністративним позовом до Державної фіскальної служби України (далі – ДФС України), Головного управління Державної фіскальної служби України в Львівській області (ГУ ДФС України в Львівській області), у якому просив визнати протиправним і скасувати наказ ДФС України від 15 лютого 2016 року № 32–ДС про звільнення з роботи, поновити його на посаді заступника начальника ГУ ДФС України в Львівській області і стягнути середній заробіток за час вимушеного прогулу.

В обґрунтування позову вказував, що він не вчиняв одноразового грубого порушення трудової дисципліни, фактично його

звільнено за неналежний контроль діяльності ДП «Виробничо-сервісний центр у Львівській області», що є триваючим порушенням.

Постановою Львівського окружного адміністративного суду від 10 липня 2017 року, залишеною без змін ухвалою Львівського апеляційного адміністративного суду від 10 жовтня 2017 року, у задоволенні позову відмовлено.

Постановою Верховного Суду від 24 жовтня 2018 року скасовано постанову Львівського окружного адміністративного суду від 10 липня 2017 року та ухвалу Львівського апеляційного адміністративного суду від 10 жовтня 2017 року. Справу направлено на новий розгляд до суду першої інстанції.

Рішенням Львівського окружного адміністративного суду від 21 червня 2019 року у задоволенні адміністративного позову відмовлено.

Постановою Восьмого апеляційного адміністративного суду від 24 вересня 2019 року скасовано рішення Львівського окружного адміністративного суду від 21 червня 2019 року та прийнято нове, яким суд вирішив адміністративний позов задовольнити. Визнати протиправним та скасувати наказ Державної фіскальної служби України від 15 лютого 2016 року № 32 – ДС «Про звільнення ОСОБА_1». Поновити ОСОБА_1 на посаді заступника начальника Головного управління ДФС у Львівській області. Стягнути з Головного управління ДФС у Львівській області на користь ОСОБА_1 середній заробіток за час вимушеного прогулу з 15 лютого 2016 року до 24 вересня 2019 року.

Не погоджуючись із рішенням суду апеляційної інстанції, Державна фіскальна служба України звернулася з касаційною скаргою до Верховного Суду, у якій просить його скасувати та залишити в силі рішення суду першої інстанції.

Позиція Верховного Суду

Загальні підстави припинення державної служби визначено КЗпП України.

У статті 40 КЗпП України перелічено випадки, коли власник або уповноважений ним орган має право з власної ініціативи розірвати трудовий договір із працівником, а статтею 41 цього Кодексу визначено додаткові підстави розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу з окремими категоріями працівників за певних умов.

Згідно з пунктом 1 частини першої статті 41 КЗпП України трудовий договір з ініціативи власника або уповноваженого ним органу може бути розірваний у випадку одноразового грубого порушення трудових обов'язків керівником підприємства, установи, організації всіх форм власності, його заступниками, а також службовими особами органів доходів і зборів, яким присвоєно спеціальні звання.

Направляючи цю справу на новий розгляд до суду першої інстанції, Верховний Суд у постанові від 24 жовтня 2018 року зазначив, що одноразове грубе порушення трудових обов'язків, як підстава розірвання трудового договору з ініціативи власника уповноваженого ним органу, має місце тоді, коли грубе порушення трудових обов'язків є одноразовим, а не тривалим і системним, що може бути підставою для звільнення за інших підстав.

У постанові від 26 червня 2019 року у справі №805/1256/16–а Верховний Суд за аналогічних обставин висловив правову позицію, відповідно до якої звільнення особи за порушення, яке має триваючий, а не разовий характер, за пунктом 1 частини першої статті 41 КЗпП є неправомірним. Саме по собі ненав'язливе виконання службових обов'язків та організації роботи й контролю не дає підстав для звільнення за вказаною нормою.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за посиланням: <https://bit.ly/3tg6NZ4>

5. Постанова Верховного Суду від 13.08.2020 р. у справі № 808/610/18 (адміністративне провадження № К/9901/65960/18) щодо права на додаткову відпустку одиноким матерям

Право на додаткову відпустку мають такі одинокі матері: жінка, яка не перебуває у шлюбі й у свідоцтві про народження дитини якої відсутній запис про батька дитини або запис про батька зроблено у встановленому порядку за вказівкою матері; удова; жінка, яка виховує дитину без батька.

ОСОБА_1 подала адміністративний позов до Токмацької районної державної адміністрації Запорізької області про стягнення компенсації за невикористані додаткові відпустки, стягнення середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільненні.

Рішенням Запорізького окружного адміністративного суду від 16 травня 2018 року, залишеним без змін постановою Дніпропетровського апеляційного адміністративного суду від 26 вересня 2018 року, позов задоволено.

Позиція Верховного Суду

Визначення «одинокі матері» наведено в пункті 9 постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 06 листопада 1992 року № 9 та пункті 5 частини дванадцятої статті 10 Закону № 504/96–ВР.

Згідно з постановою Пленуму Верховного Суду України одинокою матір'ю слід вважати жінку, яка не перебуває у шлюбі й у свідоцтві про народження дитини якої відсутній запис про батька дитини або запис про батька зроблено у встановленому порядку за вказівкою матері; удова; іншу жінку, яка виховує й утримує дитину сама.

Пункт 5 частини дванадцятої статті 10 Закону № 504/96–ВР визначає одну матір як таку, яка виховує дитину без батька.

Колегія суддів Верховного Суду вважає, що суди попередніх інстанцій, оглянувши додані до матеріалів справи документи, яким надано відповідну оцінку та правомірно вважають підтвердженим й об'єктивним, що позивач має статус одинокі матері, оскільки позивачка самостійно виховує дитину тобто без участі батька, а саме підтверджено за час трудових правовідносин позивачки з відповідачем.

Оскільки відповідачем не надавалася позивачу додаткова соціальна відпустка як одинокі матері, то, ураховуючи положення

частини сьомої статті 20 Закону № 504/96–ВР, указана відпустка є невикористаною і переноситься на інший період. Отже, у зв'язку зі звільненням позивача компенсація за 30 днів невикористаної додаткової соціальної відпустки підлягає виплаті, а позовні вимоги про стягнення компенсації є обґрунтованими та підлягають задоволенню.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за покликанням: <https://bit.ly/3j7f25o>

6. Постанова Верховного Суду від 13.08.2020 р. у справі № 810/4008/17 (адміністративне провадження № К/9901/56438/18) щодо конфлікту інтересів, який неможливо врегулювати в інший спосіб, у тому числі через відсутність згоди особи на переведення на іншу посаду

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.

Отже, аналіз вищезазначених норм засвідчує, що однією з підстав для звільнення з займаної посади є наявність конфлікту інтересів, який неможливо врегулювати в інший спосіб, у тому числі через відсутність згоди особи на переведення на іншу посаду.

ОСОБА_1 подав позов до Державної служби України з безпеки на транспорті про визнання протиправними та скасування наказів, зобов'язання вчинити певні дії.

Рішенням Київського окружного адміністративного суду від 01 березня 2018 року в задоволенні позову відмовлено.

Постановою Київського апеляційного адміністративного суду від 24 травня 2018 року рішення Київського окружного адміністративного суду від 01 березня 2018 року залишено без змін.

Позиція Верховного Суду

Особи, зазначені в пунктах 1, 2 частини 1 статті 3 Закону України «Про запобігання корупції», у яких наявний реальний чи потенційний конфлікт інтересів, можуть самостійно вжити заходів щодо його врегулювання шляхом позбавлення відповідного приватного інтересу з наданням підтверджуючих це документів безпосередньому керівнику або керівнику органу, до повноважень якого належить звільнення/ініціювання звільнення з посади.

Позбавлення приватного інтересу має виключати будь-яку

можливість його приховування.

Відповідно до 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.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за покликанням: <https://bit.ly/3afBQkO>

7. Постанова Верховного Суду від 20.08.2020 р. у справі № 1540/4109/18 (адміністративне провадження № К/9901/14198/19) щодо трудового договору

Трудовий договір – це угода щодо здійснення й забезпечення трудової функції. Згідно із трудовим договором працівник зобов'язаний виконувати не якусь індивідуально-визначену роботу, а роботу з визначеної однієї або кількох професій, спеціальностей, посади відповідної кваліфікації, виконувати визначену трудову функцію в діяльності підприємства. Після закінчення виконання визначеного завдання трудова діяльність не припиняється.

У серпні 2018 року фізична особа-підприємець ОСОБА_1 (далі також – позивач, ФОП ОСОБА_1) звернувся до Одеського окружного адміністративного суду з позовом до Головного управління Держпраці в Одеській області (далі – відповідач), у якому просив визнати протиправною та скасувати постанову відповідача від 05 липня 2018 року №ОД383/134/АВ/П/ТД-ФС про накладення штрафу на позивача в розмірі 335 070,00 грн.

В обґрунтування позовних вимог ФОП ОСОБА_1 зазначив, що постанова про накладення штрафу є протиправною, оскільки відповідач дійшов помилкових висновків про порушення ФОП ОСОБА_1 законодавства про працю. Праці осіб, із якими не укладав трудовий договір, у процесі здійснення господарської діяльності ФОП ОСОБА_1 не використовує, а факт перебування неоформлених працівників під час перевірки пояснює фактом підписання з ними трудових договорів, необхідністю ознайомлення з робочим місцем, інструктажем із техніки безпеки, охорони праці, пожежної безпеки, робочої гігієни і санітарії, для чого було запрошено й інженера з охорони праці.

Рішенням Одеського окружного адміністративного суду від 07 листопада 2018 року в задоволенні позовних вимог відмовлено

Постановою П'ятого апеляційного адміністративного суду від 11 квітня 2019 року рішення суду першої інстанції скасовано та прийнято нову постанову, якою позовні вимоги задоволено в повному обсязі.

Позиція Верховного Суду

Згідно зі змістом рішення суду першої інстанції, позивач стверджує, що праці осіб, із якими не укладав трудовий договір, у процесі здійснення господарської діяльності не використовує, а факт перебування неоформлених працівників під час перевірки пояснює фактом підписання з ними трудових договорів, необхідністю ознайомлення з робочим місцем, інструктажем із техніки безпеки, охорони праці, пожежної безпеки, робочої гігієни й санітарії.

Однак судом апеляційної інстанції не перевірено, чи дійсно відбулось проходження інструктажів, ознайомлення з правилами внутрішнього трудового розпорядку ОСОБА_2, ОСОБА_3 та ОСОБА_4, коли саме відбулося укладення ними трудових договорів із позивачем (до чи після повідомлення про це компетентний орган), оскільки, ураховуючи вищенаведені норми права, учинення відповідних дій можливе щодо працівників, із якими вже укладені трудові договори.

Без дослідження й з'ясування наведених вище обставин ухвалене у справі рішення не можна вважати законним та обґрунтованим.

При цьому Верховний Суд звертає увагу на те, що, установлюючи наявність або відсутність фактів, якими обґрунтовувалися вимоги чи заперечення, визнаючи одні та відхиляючи інші докази, суд має свої дії мотивувати та враховувати, що доказування не може ґрунтуватися на припущеннях.

Отже, для повного, об'єктивного і всебічного з'ясування обставин справи суду необхідно надати належну правову оцінку кожному окремому доказу в їхній сукупності, які містяться в матеріалах справи або їх вимагають і на підставі яких суд установлює наявність або відсутність обставин, що обґрунтовують вимоги й заперечення учасників справи, із посиланням на це в мотивувальній частині свого рішення, ураховуючи при цьому відповідні норми матеріального права при дотриманні норм процесуального права.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за покликанням: <https://bit.ly/3cwqciD>

8. Постанова Верховного Суду від 28.08.2020 р. у справі № 755/901/18 (провадження № 61-19450св19) щодо систематичного порушення трудової дисципліни

Систематичним порушенням трудової дисципліни вважають порушення, учинене працівником, який і раніше порушував трудову дисципліну, за що його притягували до дисциплінарної відповідальності та порушив її знову.

У січні 2018 року ОСОБА_1 звернулася до суду з позовом до Національного банку України (далі – НБУ) про поновлення на роботі, визнання незаконним та скасування наказу про звільнення.

Рішенням Дніпровського районного суду міста Києва від 17 липня 2019 року позов ОСОБА_1 задоволено.

Постановою Київського апеляційного суду від 24 вересня 2019 року апеляційну скаргу НБУ залишено без задоволення. Рішення Дніпровського районного суду міста Києва від 17 липня 2019 року залишено без змін.

Позиція Верховного Суду

Відповідно до пункту 3 частини першої статті 40 КЗпП України трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності можуть бути розірвані власником або вповноваженим ним органом, зокрема, у випадку 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.

Виходячи зі змісту цієї норми, для звільнення працівника за систематичне порушення трудової дисципліни необхідно, щоб він учинив конкретний дисциплінарний проступок, тобто допустив невиконання або неналежне виконання трудових обов'язків, щоб це невиконання або неналежне виконання трудових обов'язків було протиправним та винним і носило систематичний характер, а за попередні порушення трудової дисципліни (одне чи декілька) до працівника застосовувалися заходи дисциплінарного чи громадського стягнення з додержанням порядку їхнього застосування, але вони не дали позитивних наслідків і працівник знову учинив дисциплінарний проступок.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за покликанням: <https://bit.ly/39xZsfk>

9. Постанова Верховного Суду від 31.08.2020 р. у справі № 359/5905/18 (провадження № 61-22851св19) щодо обов'язкової письмової форми угоди сторін про припинення трудового договору та щодо анулювання згоди на припинення трудового договору

Отже, передбачена пунктом 1 частини першої статті 36 КЗпП України угода сторін є самостійною підставою припинення трудового договору, яка відрізняється від розірвання трудового договору з ініціативи працівника та з ініціативи власника підприємства, установи, організації або уповноваженого ним органу тим, що в цьому разі потрібне спільне волевиявлення сторін, спрямоване на припинення трудових відносин в обумовлений термін і саме на основі цих підстав.

Отже, чинним законодавством не передбачено обов'язкової письмової форми угоди сторін про припинення трудового договору.

ОСОБА_1 звернувся до суду з позовом до Державного підприємства обслуговування повітряного руху України (УКРАЕРОУХ)

про поновлення на роботі, стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу, відшкодування моральної шкоди та одноразової виплати при народженні дитини.

Рішенням Бориспільського міськрайонного суду Київської області від 11 липня 2019 року позов ОСОБА_1 задоволено частково.

Постановою Київського апеляційного суду від 07 листопада 2019 року скасовано рішення суду першої інстанції, ухвалено нове рішення про відмову в позові.

Позиція Верховного Суду

Згідно з пунктом 1 частини першої статті 36 КЗпП України підставами припинення трудового договору є угода сторін.

У випадку, коли працівник вимагає достроково розірвати укладений із ним трудовий договір, а роботодавець не заперечує щодо припинення із цим працівником трудових відносин, такий договір може бути припинено за угодою сторін згідно з пунктом 1 частини першої статті 36 КЗпП України. Необхідно зазначити, що законодавством не встановлено відповідного порядку чи термінів припинення трудового договору за угодою сторін, у зв'язку з чим вони визначаються працівником і власником або уповноваженим ним органом у кожному конкретному випадку.

Припинення трудового договору за пунктом 1 частини першої статті 36 КЗпП України застосовують у випадку взаємної згоди сторін трудового договору, пропозиція (ініціатива) про припинення трудового договору за цією підставою може виходити і від працівника, і від власника або уповноваженого ним органу. За угодою сторін може бути припинено й трудовий договір, укладений на невизначений термін, і строковий трудовий договір. Припинення трудового договору за пунктом 1 частини першої статті 36 КЗпП України 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) й сама угода сторін про припинення трудового договору за пунктом 1 частини першої статті 36 КЗпП України можуть бути викладені і в письмовій, й в усній формі. Якщо працівник подає письмову заяву про припинення трудового договору, то в ній мають бути зазначені і 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) й трудовій книжці зазначають підстава звільнення за угодою сторін із посиланням на пункт 1 частини першої статті 36 КЗпП України й раніше домовлена дата звільнення.

Приписами КЗпП України для власника або уповноваженого ним органу не передбачено обов'язок прийняття відкликання працівником своєї заяви про звільнення у випадку досягнення домовленості про звільнення за угодою сторін.

Згідно з усталеною судовою практикою 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 угодою сторін) договір припиняється в строк, визначений сторонами.

Анулювання такої домовленості може мати місце лише при

взаємній згоді про це власника або уповноваженого ним органу й працівника (пункт 8 постанови Пленуму Верховного Суду України від 06 листопада 1992 року № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів»).

Про необхідність наявності взаємної згоди власника або уповноваженого ним органу та працівника щодо анулювання домовленості про припинення трудового договору за пунктом 1 частини першої статті 36 КЗпП України також зазначено в постанові Верховного Суду України від 26 жовтня 2016 року у справі № 6-1269цс16. Аналогічних правових висновків дійшов Верховний Суд у постанові від 22 квітня 2019 року у справі № 759/11508/16-ц (провадження № 61-14807св18), у постанові від 27 травня 2020 року у справі № 404/6236/19 (провадження № 61-21869св19). Підстави відступити від цих висновків судом не встановлено.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за покликанням: <https://bit.ly/39zNgeB>

10. Постанова Верховного Суду від 27.08.2020 р. у справі № 805/1476/16-а (адміністративне провадження №К/9901/11845/18) щодо виконання нормативу працевлаштування людей з інвалідністю

Ураховуючи викладене, колегія суддів погоджується з висновками судів попередніх інстанцій, що у вказаній частині позовних вимог, відповідач ужив передбачені законом заходи для виконання встановленого законом нормативу з працевлаштування інвалідів, невиконання такого нормативу відбулось за відсутності в цьому вини відповідача, а тому підстави для застосування щодо відповідача адміністративно-господарських санкцій, у спірній частині, відсутні.

У травні 2016 року Донецьке обласне відділення Фонду соціального захисту інвалідів звернулося до суду із позовом, у якому просило стягнути з ДП «Шахтоуправління «Південнодонбаське №1» на користь Державного бюджету України адміністративно-господарські санкції за невиконання нормативу робочих місць, призначених для працевлаштування інвалідів у 2015 році, у сумі 473 063,64 грн. та пеню у сумі 12 205,04 грн.

В обґрунтування позовних вимог посилається на те, що відповідачем не виконано норматив зі створення 6 робочих місць, призначених для працевлаштування осіб, яким встановлено інвалідність, у зв'язку з чим підприємству необхідно сплатити адміністративно-господарські санкції в розмірі 473 063,64 грн., а також пеню в розмірі 12 205,04 грн.

Постановою Донецького окружного адміністративного суду від 31.08.2016, залишеною без змін ухвалою Донецького апеляційного адміністративного суду від 23.11.2016, позов задоволено частково.

Позиція Верховного Суду

При вирішенні питання про правомірність стягнення адміністративно-господарських санкцій слід виходити із загальних норм права відносно відповідальності за порушення зобов'язань та встановлення в діях або бездіяльності роботодавця складу правопорушення з метою застосування юридичної відповідальності у вигляді адміністративно-господарських санкцій.

Елементами правопорушення є вина та наявність причинного зв'язку між самим порушенням та його наслідками.

Відповідно до статті 18 Закону №875-ХІІ забезпечення прав інвалідів на працевлаштування та оплачувану роботу, у тому числі з умовою про виконання роботи вдома, здійснюється шляхом їхнього безпосереднього звернення до підприємств, установ, організацій чи до державної служби зайнятості. Підприємства, установи, організації, фізичні особи, які використовують найману працю, зобов'язані виділяти та створювати робочі місця для працевлаштування інвалідів, у тому числі спеціальні робочі місця, створювати для них умови праці з урахуванням індивідуальних програм реабілітації й забезпечувати інші соціально-економічні гарантії, передбачені чинним законодавством, надавати державній службі зайнятості інформацію, необхідну для організації працевлаштування інвалідів, і звітувати Фонду соціального захисту інвалідів про зайнятість та працевлаштування інвалідів у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.

Інформацію про наявність вільних робочих місць (вакантних посад) для працевлаштування інвалідів, з огляду й на приписи Порядку подання підприємствами, установами, організаціями та фізичними особами, що використовують найману працю, звітів про зайнятість і працевлаштування інвалідів та інформації, необхідної для організації їхнього працевлаштування, затвердженою постановою Кабінету Міністрів України від 31.01.2007 №70, роботодавці подають центру зайнятості за місцем їх реєстрації як платників страхових внесків на загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття за формою, затвердженою Мінпраці за погодженням з Держкомстатом.

Відповідно до частини першої статті 18-1 Закону №875-ХІІ, інвалід, який не досяг пенсійного віку, не працює, але бажає працювати, має право бути зареєстрованим у державній службі зайнятості як безробітний.

На основі частини третьої статті 18-1 цього Закону Державна служба зайнятості здійснює пошук підходящої роботи відповідно до рекомендацій МСЕК, наявних в інваліда кваліфікації та знань, з урахуванням його побажань.

Відповідно до пункту 4 частини 3 статті 50 Закону України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 №5067-VI (далі – Закон №5067-VI), чинного на час виникнення спірних правовідносин, роботодавці зобов'язані своєчасно та в повному обсязі в порядку, затвердженому центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, за погодженням із центральним органом виконавчої влади із забезпечення реалізації державної політики в галузі статистики, подавати територіальним органам центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, інформацію про попит на робочу силу (вакансії).

На виконання пункту 4 частини 3 статті 50 Закону №5067-VI наказом Міністерства соціальної політики України №316 від 31.05.2013 затверджено Порядок подання форми звітності №3-

ПН «Інформація про попит на робочу силу (вакансії)».

Згідно з пунктом 1.3 цього Порядку, у редакції, чинній на час виникнення спірних правовідносин, роботодавці подають інформацію до територіального органу Державної служби зайнятості України в містах Києві та Севастополі, районі, місті, районі в місті (далі – територіальний орган) незалежно від місцезнаходження.

Пунктом 2.1 цього Порядку передбачено, що форма подається за наявності в роботодавця попиту на робочу силу (вакансії) не пізніше 10-ти робочих днів із дати відкриття вакансії(й). Датою відкриття вакансії є наступний день після створення робочого місця чи припинення трудових відносин із працівником, робоче місце якого стає вакантним, або дата, починаючи з якої може бути укладений трудовий договір із найманим працівником.

У ході розгляду справи судами попередніх інстанцій встановлено, і це не заперечує позивач у касаційній скарзі, що відповідач протягом 2015 року подавав до Центру зайнятості звіти за формою З-ПН, у яких було зазначено про 4 вакансії (із наявних 6), придатних для працевлаштування інвалідів.

При цьому фактів відмови у працевлаштуванні інвалідів ДП «Шахтоуправління «Південнодонбаське №1» за направленням центру зайнятості встановлено не було.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за покликанням: <https://bit.ly/3ctaaWY>

11. Постанова Верховного Суду від 09.09.2020 р. у справі № 807/1171/16 (адміністративне провадження № К/9901/21983/18) щодо звільнення особи у зв'язку з виходом на роботу основного працівника

Колегія суддів критично оцінює посилання скаржника на обов'язок відповідача здійснити його працевлаштування та наявність у нього переважного права на залишення на роботі, оскільки, як правомірно враховано судами, звільнення ОСОБА_4 відбулось не з підстав змін в організації виробництва і праці, а у зв'язку з виходом на роботу основного працівника, на час відсутності якого позивач перебував на посаді. Суд зазначає, що в разі звільнення з підстави, передбаченої пунктом 8 частини 1 статті 51 Закону №1697-VII, обов'язок здійснити працевлаштування позивача не передбачений.

ОСОБА_1 звернувся до Закарпатського окружного адміністративного суду з адміністративним позовом до Прокуратури Закарпатської області (далі – відповідач), у якому, зокрема, просив зобов'язати прокуратуру Закарпатської області поновити ОСОБА_1 на посаді прокурора відділу процесуального керівництва в кримінальних провадженнях прокуратури області, де до дня звільнення ОСОБА_1 працював в органах прокуратури Закарпатської області на постійній основі або на рівнозначній посаді в органах прокуратури Закарпатської області з 12.08.2016; зобов'язати прокуратуру Закарпатської області виплатити ОСОБА_1 заробітну плату за час вимушеного прогулу з 12 серпня 2016 року по день прийняття судом рішення, у розмірі відповід-

но до ст. 81 Закону України «Про прокуратуру».

Позовні вимоги обґрунтовано тим, що наказом №524-к прокуратури Закарпатської області від 11.08.2016 позивач був звільнений із посади прокурора та органів прокуратури Закарпатської області через неможливість подальшого перебування на вказаній посаді у зв'язку з фактичним виходом на роботу основного працівника. Звільнення з органів прокуратури Закарпатської області позивач вважає протиправним, оскільки до призначення позивача на тимчасово вакантну посаду він був призначений на постійній основі на посаду прокурора відділу процесуального керівництва у кримінальних провадженнях прокуратури області, із якої його ніхто не звільняв, у тому числі й за переведенням на тимчасово вакантну посаду, із якої він був звільнений. При звільненні позивача прокуратурою Закарпатської області не було виконано свого обов'язку та не враховано право позивача на переважне залишення на роботі та не запропоновано іншу вакантну посаду. Крім того, відповідачем не виплачено позивачу заробітну плату в повному обсязі за період з 15.07.2015 до 12.08.2016 – дату фактичного звільнення. Отже, дії відповідача щодо звільнення позивача з посади є незаконними й не ґрунтуються на вимогах закону.

Постановою Закарпатського окружного адміністративного суду від 25 листопада 2016 року, залишеною без змін ухвалою Львівського апеляційного адміністративного суду від 09 лютого 2017 року, у задоволенні позову ОСОБА_1 до Прокуратури Закарпатської області про скасування наказу, зобов'язання поновити на посаді, виплатити заробітну плату за час вимушеного прогулу та здійснити перерахунок та виплату заробітної плати відмовлено.

Позиція Верховного Суду

Верховний Суд констатує, що за загальним правилом, пріоритетними є норми спеціального законодавства, а трудове законодавство підлягає застосуванню у випадках, якщо нормами спеціального законодавства не врегульовано спірні правовідносини або коли про це йдеться у спеціальному законі.

У вказаних спірних правовідносинах спеціальним законом вважають Закон №1697-VII. Тому пріоритетними нормами щодо підстав, порядку та процедури призначення і звільнення осіб, на яких поширюється дія Закону №1697-VII, будуть саме норми цього Закону. Норми Кодексу законів про працю України підлягають застосуванню лише в тій частині, що не охоплена нормами Закону №1697-VII.

Колегія суддів вважає, що судами першої й апеляційної інстанцій правильно встановлено, що позивач, перебуваючи на посаді прокурора на період відпустки по догляду за дитиною іншого працівника, достовірно знав й усвідомлював те, що в разі виходу іншого працівника з відпустки по догляду за дитиною, тобто закінчення строкового договору, буде звільнений із посади відповідно до чинного законодавства. При цьому роботодавець, у свою чергу, не зобов'язаний попереджати або в інший спосіб інформувати працівника про звільнення. Закінчення терміну є юридичним фактом, із настанням якого сторони трудових відносин мають право припинити їх.

Відповідно до загального правила, конкуренція правових норм у часі повинна вирішуватися на користь норми, прийнятої пізніше, оскільки найновіше законодавство демонструє способи та форми правового регулювання, які на цьому етапі розвитку

суспільства, на думку законодавця, є більш доцільними.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за покликанням: <https://bit.ly/2MjZXkR>

12. Постанова Верховного Суду від 24.09.2020 р. у справі № 200/929/19–а (адміністративне провадження № К/9901/33976/19) щодо відмінності цивільно-правового договору від трудових відносин

Аналіз наведених норм засвідчує, що трудовий договір – це угода щодо здійснення й забезпечення трудової функції. За трудовим договором працівник зобов'язаний виконувати не якусь індивідуально-визначену роботу, а роботу з визначеної однієї або кількох професій, спеціальностей, посади відповідної кваліфікації, виконувати визначену трудову функцію в діяльності підприємства. Після закінчення виконання визначеного завдання трудова діяльність не припиняється. Предметом трудового договору є власне праця працівника у процесі виробництва, тоді як предметом договору цивільно-правового характеру є виконання його стороною певного визначеного обсягу робіт.

Державне підприємство «Селидіввугілля» (далі – позивач, ДП «Селидіввугілля») звернулось до Донецького окружного адміністративного суду із адміністративним позовом до Головного управління Держпраці в Донецькій області (далі – відповідач, ГУ Держпраці в Донецькій області), у якому просило: визнати протиправними та скасувати постанову від 11 липня 2018 року №ДЦ 396/336/АВ/П/ТД-ФС про накладення штрафу у сумі 17 088 570 грн., пункту 1 припису від 22 червня 2018 року №ДЦ 396/336/АВ/П в частині усунення порушення частини третьої статті 24 КЗпП України через допущення до роботи осіб без укладення трудового договору.

Рішенням Донецького окружного адміністративного суду від 21 серпня 2019 року, залишеним без змін постановою Першого апеляційного адміністративного суду від 5 листопада 2019 року, позов задоволено частково, а саме, визнано протиправною та скасовано постанову Головного управління Держпраці в Донецькій області від 11 липня 2018 року №ДЦ 396/336/АВ/П/ТД-ФС в частині накладення штрафу у сумі 6 924 780 грн. У задоволенні решти позовних вимог відмовлено.

Позиція Верховного Суду

Основною ознакою, що відрізняє цивільні відносини від трудових, є те, що трудовим законодавством регулюється процес організації трудової діяльності; за цивільно-правовим договором процес організації трудової діяльності, гарантії та компенсації передбачені для працівника, а також обов'язки роботодавця залишаються за його межами.

Виконавець, який працює за цивільно-правовим договором, на відміну від працівника, який виконує роботу відповідно до трудового договору, не підпорядковується правилам внутрішнього трудового розпорядку, хоча й може бути з ними ознайомлений,

він сам організовує свою роботу і виконує її на власний ризик, виконавець не зараховується до штату установи (організації), не вносять запис до трудової книжки та не видають розпорядчий документ про прийом його на роботу на певну посаду.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за покликанням: <https://bit.ly/36ty2pD>

13. Постанова Верховного Суду від 28.10.2020 року у справі №638/10716/19–ц щодо визнання незаконним та скасування наказу про звільнення, поновлення на роботі, стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу

Відповідно до обставин цієї справи працівник звернувся до суду з позовом до акціонерного товариства про визнання незаконним та скасування наказу про звільнення, поновлення на роботі, стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу.

Наказом начальника виробничого підрозділу позивача було звільнено з роботи на підставі пункту 2 частини першої статті 36 КЗпП України, а саме у зв'язку із закінченням терміну дії контракту.

Заявник посилався на те, що відповідач упереджено вирішив питання про припинення з ним трудових відносин, безпідставно відмовив йому у продовженні терміну дії контракту, як це відбувалося в попередні десять років, оскільки до якості його роботи претензій не було.

Позивач брав участь у створенні первинної профспілкової організації виробничого підрозділу, був обраний до складу профспілкового органу і вважав, що саме його профспілкова діяльність, а не погана якість виконання професійних обов'язків, була причиною безпідставного позбавлення права на працю.

Профспілковий комітет намагався з'ясувати причини не продовження дії контракту, просив урахувати обставини, згідно з якими роботодавець повинен би був продовжити контракт або надати інформацію про причини небажання його переукладання. Проте відповідач не змінив своє необґрунтоване рішення та не надав відповіді.

Верховний Суд у постанові від 28.10.2020 року вказав наступне. Звільнення у зв'язку із завершенням дії контракту, по суті, не є розірванням трудового контракту, а є припиненням контракту у зв'язку із закінченням терміну його дії. Отже, термін строкового трудового договору встановлюється за погодженням сторін. Уносити пропозиції щодо терміну трудового договору має право кожна із сторін.

Апеляційний суд на зазначене уваги не звернув та не вказав, яка норма КЗпП України передбачає поновлення працівника на роботі за визначених ним підстав, а саме: відсутності обґрунтованості рішення продовжувати термін дії контракту з позивачем у зв'язку з наявністю дисциплінарних стягнень та систематичним невиконанням планових завдань із продажу квитків.

Передбачена частиною третьою статті 252 КЗпП України й частиною третьою статті 41 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» гарантія про обов'язкове отримання роботодавцем попередньої згоди виборного органу, а також вищого виборного органу первинної профспілкової організації на звільнення працівника, який є членом виборного органу первинної профспілкової організації підприємства, установи, організації, розповсюджується на випадки його звільнення на підставі пункту 2 частини першої статті 36 КЗпП України.

Проте апеляційний суд на зазначене уваги не звернув та не погодився з висновком суду першої інстанції в мотивувальній частині рішення щодо порушення відповідачем гарантій, передбачених статтею 252 КЗпП України, яка гарантує отримання попередньої згоди виборного органу, членами якого вони є, а також вищого виборного органу цієї професійної спілки (об'єднання професійних спілок), не зупинив провадження у справі та не запитав відповідний орган щодо згоди на звільнення. Відсутність такого рішення на час звільнення працівника сама по собі не є безумовною підставою для його поновлення на роботі, оскільки така згода або незгода на звільнення може бути вилучена судом при вирішенні трудового спору.

14. Правовий висновок у Постанові Верховного Суду від 12.11.2020 року у справі № 369/9301/18 щодо окремих питань звільнення працівників за прогул

Працівник був звільнений, проте пояснення щодо відсутності на роботі, які стали причиною звільнення позивача, у нього не брали, із наказом про поновлення на роботі, про скасування наказу про звільнення позивача не ознайомлено, а наявні в матеріалах справи докази свідчать про те, що позивач уважав себе таким, що перебуває у стані вимушеного прогулу у зв'язку зі звільненням. При цьому умовами роботи позивача не визначено його постійне місце роботи з зазначенням періоду часу перебування в цьому місці.

Зокрема, відповідно до правових висновків Суду в зазначеній постанові пояснення порушника трудової дисципліни є однією з важливих форм гарантій, наданих працівнику для захисту своїх законних прав та інтересів, направлених проти безпідставного застосування стягнення. Правова оцінка дисциплінарного проступку здійснюється на підставі з'ясування всіх обставин його вчинення, у тому числі з урахуванням письмового пояснення працівника.

Крім того, Суд зазначив, що розмір грошового відшкодування моральної шкоди визначає саме суд залежно від характеру правопорушення, глибини фізичних та душевних страждань, погіршення здібностей потерпілого або позбавлення його можливості їхньої реалізації, ступеня вини особи, яка завдала моральної шкоди, якщо вина є підставою для відшкодування, а також з урахуванням інших обставин, які мають істотне значення. Зокрема, суд першої інстанції, рішення якого було залишено Верховним Судом без змін, при визначенні розміру моральної шкоди враховував поведінку обох сторін конфлікту.

Детальніше ознайомитися із постановою можна за покликанням: <https://bit.ly/3ajNPbp>

15. Правовий висновок у постанові Верховного Суду від 25.11.2020 року у справі №826/2967/16 про визнання протиправним та скасування розпорядження про звільнення

Позивач звернувся до Окружного адміністративного суду міста Києва з позовом до районної в місті Києві державної адміністрації, у якому просив визнати протиправним та скасувати Розпорядження Голови районної в м. Києві державної адміністрації про звільнення позивача з посади та поновити позивача на посаді Першого заступника Голови районної у м. Києві державної адміністрації.

Верховний Суд зазначив наступне: за працівниками, які втратили працездатність у зв'язку з трудовим каліцтвом або професійним захворюванням, місце роботи (посада) зберігається до відновлення працездатності або встановлення інвалідності.

Суд звертає увагу на те, що скаржником не заперечується й те, що, починаючи з 22.09.2015 року й по день винесення наказу про звільнення, він був відсутній на роботі через утрату тимчасової працездатності й жодного дня на роботу не з'являвся.

Суд акцентує, що вимога, згідно з якою не допускається звільнення працівника з ініціативи власника або вповноваженого ним органу в період тимчасової непрацездатності працівника, не розповсюджується при звільненні у зв'язку з нез'явленням на роботі протягом більш як чотирьох місяців підряд унаслідок тимчасової непрацездатності.

Тому, ураховуючи викладене, Суд зауважує, що, зважаючи на те, що позивач був звільнений із роботи у зв'язку з нез'явленням на роботі протягом більш як чотирьох місяців підряд унаслідок тимчасової непрацездатності, за пунктом п'ятим частини першої статті 40 КЗпП України, а тому в цьому випадку частина третя статті 40 КЗпП України не може застосовуватися.

Суд вважає обґрунтованим висновок суду апеляційної інстанції щодо помилковості посилання суду першої інстанції на розділ XII глави 5 пункту 5.4 Регламенту КМР, оскільки в цьому розділі йдеться про погодження кандидатур заступників голів щодо їхнього призначення.

Так, Суд зазначає, що з аналізу словесно-лексичної конструкції підпункту 5 пункту 5.4. глави 5 Розділу XII Регламенту КМР випливає, що застосування в цій правовій нормі терміна «кандидатур» передбачає, що виконавчий орган Київської міської ради (Київська міська державна адміністрація) здійснює розгляд питання щодо погодження осіб на посади заступників голів районних у місті Києві держадміністрацій саме на етапі призначення, а не звільнення.

Детальніше ознайомитися із постановою можна за покликанням: <https://bit.ly/36tfgyi>

16. Правовий висновок у постанові Верховного Суду від 26.11.2020 року у справі №480/898/19 про визнання протиправним та скасування наказу

ТОВ звернулося до суду з позовом, у якому просило визнати протиправним та скасувати наказ Управління Держпраці «Про проведення планової перевірки».

Наказом Держпраці України було затверджено «План заходів із здійснення державного нагляду (контролю) Державної служби України з питань праці на 2019 рік», у розділі «Управління Держпраці в Сумській області» якого передбачено здійснення перевірки позивача за його місцезнаходженням (місцем провадження господарської діяльності).

Відповідно до даних Єдиного державного реєстру юридичних осіб, фізичних осіб-підприємців та громадських формувань позивач на момент винесення зазначеного наказу був зареєстрований саме за такою ж адресою.

Водночас на момент винесення Управлінням Держпраці оспорюваного наказу «Про проведення планової перевірки», відповідно до даних Єдиного державного реєстру юридичних осіб, фізичних осіб-підприємців та громадських формувань, відповідачем було враховано те, що з 01.02.2019 позивач змінив місцезнаходження.

При цьому оспорюваним наказом було призначено перевірку саме відокремленого підрозділу – Сумської філії ТОВ.

Отже, на думку колегії суддів, Управлінням Держпраці під час ухвалення оспорюваного наказу щодо проведення планової перевірки дотримання вимог законодавства та нормативно-правових актів з охорони праці та промислової безпеки в ТОВ за місцем провадження господарської діяльності відокремленого підрозділу ТОВ – Сумської філії, не було порушено вимоги чинного законодавства, оскільки положеннями частини першої статті 4 Закону №877-V передбачена альтернативна можливість вибору місця проведення державного нагляду (контролю):

- 1) за місцем провадження господарської діяльності суб'єкта господарювання; або його відокремлених підрозділів;
- 2) за місцем провадження господарської діяльності відокремлених підрозділів суб'єкта господарювання; у приміщенні органу державного нагляду (контролю) у випадках, передбачених законом.

До того ж, суди попередніх інстанцій установили факт дотримання відповідачем вимог частини четвертої статті 5 Закону №877-V щодо письмового повідомлення суб'єкта господарювання про проведення планового заходу не пізніше як за десять днів до дня здійснення цього заходу.

З урахуванням викладеного, колегія суддів погоджується із висновками судів першої та апеляційної інстанцій про те, що оспорюваний наказ про проведення планової перевірки є правомірним, оскільки виданий на підставі та в межах наявних у відповідача владних повноважень, у визначений законодавством спосіб, а тому скасуванню не підлягає.

При цьому колегія суддів зазначає, що посилення позивача на те, що місце провадження господарської діяльності, місце

реєстрації та податкова адреса не є тотожними, не спростовує наведених вище висновків, оскільки згідно із частиною першою статті 95 Цивільного кодексу України філією є відокремлений підрозділ юридичної особи, що розташований поза її місцезнаходженням та здійснює всі або частину її функцій.

Детальніше ознайомитися із постановою можна за покликанням: <https://bit.ly/3oHavYA>

17. Правовий висновок у постанові Верховного Суду від 26.11.2020 року у справі №817/2033/16 про визнання протиправними та скасування акта та припису

ПАТ «Державний ощадний банк України» в особі філії обласного управління АТ «Ощадбанк» звернулося до суду з позовом до Управління Держпраці в області, у якому просило визнати протиправним та скасувати акт перевірки додержання суб'єктами господарювання законодавства про працю та загальнообов'язкове державне соціальне страхування та припис.

Верховний Суд розглянув касаційну скаргу позивача та вирішив таке. За результатами проведення перевірки складені акт перевірки додержання суб'єктами господарювання законодавства про працю та загальнообов'язкове державне соціальне страхування №50А/04-11 від 10.11.2016 та припис №38П/04-11/50А від 10.11.2016.

Із наведених вище положень Порядку №390 вбачається, що оформлення результатів перевірки актом із викладенням фактів порушення позивачем положень законодавства про працю, установлених під час здійснення такої перевірки, належить до повноважень контролюючого органу.

З огляду на наведене, колегія суддів погоджується з висновками судів попередніх інстанцій про те, що акт перевірки та викладені в ньому факти і висновки не є рішеннями суб'єкта владних повноважень, що породжують для позивача певні правові наслідки. Акт перевірки є виключно носієм доказової інформації про виявлені контролюючим органом під час проведення перевірки порушення суб'єктами господарювання вимог законодавства про працю, обов'язковим документом, на підставі якого приймають відповідне рішення контролюючого органу. Контролюючий орган не позбавлений права викладати в акті перевірки висновки щодо зафіксованих обставин та в подальшому в разі виникнення спору щодо вчинення ним дій та рішень, які приймають на підставі такого акту, обґрунтувати ними власну позицію щодо наявності певних порушень.

Колегія суддів зазначає, що згідно з положеннями статті 49 КЗпП України власник або уповноважений ним орган зобов'язаний видати працівникові на його вимогу довідку про його роботу на цьому підприємстві, в установі, організації із зазначенням спеціальності, кваліфікації, посади, часу роботи й розміру заробітної плати.

Водночас приписами цієї статті не врегульовано питання щодо термінів виконання покладеного на роботодавця обов'язку.

Колегія суддів відхиляє доводи позивача, викладені в касаційній скарзі про неврахування судами попередніх інстанцій тієї обставини, що на звернення ОСОБА_2 від 22.09.2016 позивачем надіслано лист від 05.10.2016, яким повідомлено, що з метою вирішення поставлених у заявах питань необхідно повідомити керівництво банку про поважні причини відсутності на робочому місці, а надання роботодавцем довідки про його вихід на роботу за фактичної відсутності такого працівника на робочому місці не відповідає законодавству, оскільки ці обставини враховані судами і зроблено правильний висновок, що їхня наявність не звільняє позивача від обов'язку в передбачені законодавством терміни видати довідку працівнику.

Детальніше ознайомитися із постановою можна за покликанням: <https://bit.ly/2YvL55n>

18. Правовий висновок у постанові Верховного Суду від 26.11.2020 року у справі №520/1365/2020 про визнання бездіяльності протиправною та зобов'язання вчинити певні дії

ОСОБА_1 звернувся до суду з позовом до Управління поліції охорони в Харківській області, у якому просив визнати протиправною бездіяльність Управління, що полягає в ненарахуванні та невиплаті позивачу одноразової грошової допомоги, передбаченої частиною другою статті 9 Закону України «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб»; зобов'язати відповідача нарахувати та виплатити ОСОБА_1 одноразову грошову допомогу, передбачену цією нормою, а також зобов'язати Управління нарахувати та виплатити позивачу середній заробіток за весь час затримки виплати одноразової грошової допомоги.

Системний аналіз наведених положень Закону № 2262–XII дає підстави для висновку, що частина друга статті 9 цього Закону встановлює дві підстави для виплати одноразової грошової допомоги зазначеним у ній особам, зокрема, це особи, які мають право на пенсію та звільнені зі служби за власним бажанням, через сімейні обставини або інші поважні причини за наявності вислуги років 10 років і більше.

Отже, право на отримання одноразової грошової допомоги, яка має разовий характер, зокрема, особами, які перебували на службі в Національній поліції, у розмірі 25 % місячного грошового забезпечення за кожний повний календарний рік служби пов'язане з наявністю 10 річної вислуги та звільненням із передбачених підстав, зважаючи на що ненабуття права на пенсію цих осіб не може нівелювати їх право на отримання зазначеної допомоги за умови наявності 10 і більше років вислуги.

Умовами застосування статті 117 КЗпП України є невиплата належних звільненому працівникові сум у відповідні терміни, вина власника або вповноваженого ним органу в невиплаті зазначених сум. У разі дотримання наведених умов підприємство, установа, організація повинні виплатити працівникові його середній заробіток за весь час затримки по день фактичного розрахунку.

Водночас, виходячи зі змісту трудових правовідносин між працівником і підприємством, установою, організацією, під

«належними звільненому працівникові сумами» необхідно розуміти всі виплати, на отримання яких працівник має право станом на дату звільнення згідно з умовами трудового договору і відповідно до державних гарантій, установлених законодавством для осіб, які перебувають у трудових правовідносинах із роботодавцем (заробітна плата, компенсація за невикористані дні відпустки, вихідна допомога тощо).

Верховний Суд зазначає, що виплата поліцейським, які звільняються зі служби за власним бажанням, одноразової грошової допомоги при звільненні передбачена статтею 102 Закону №580–VIII, статтею 9 Закону №2262–XII, пунктом 10 Постанови №393.

Указані законодавчі акти визначають, що така допомога виплачується особам, які «звільняються» зі служби. Отже, допомога при звільненні має бути виплачена не пізніше дня звільнення зі служби.

Отже, непроведення з вини відповідача виплати одноразової грошової допомоги в день звільнення є підставою для відповідальності, передбаченої статтею 117 КЗпП України, тобто виплати середнього заробітку за весь час затримки по день фактичного розрахунку.

Детальніше ознайомитися із постановою можна за покликанням: <https://bit.ly/39BECfm>

19. Велика Палата Верховного Суду прийняла постанову від 27.10.2020 року у справі №635/551/17 про визнання бездіяльності протиправною та зобов'язання вчинити певні дії

ОСОБА_1 звернулася до суду з позовом, у якому просила визнати бездіяльність Мінагрополітики щодо погодження її кандидатури на посаду директора ДП «НДП «Докучаєвське» протиправною, визнати її кандидатуру на цю посаду погодженою та зобов'язати Мінагрополітики вчинити дії щодо призначення її на вказану посаду як переможця конкурсу, проведеного згідно з «Порядком проведення конкурсного відбору керівників суб'єктів господарювання державного сектору економіки», затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 03 вересня 2008 року № 777 (далі – Порядок № 777).

ВП ВС постановила, що ця справа підлягає розгляду за правилами адміністративного судочинства.

Відповідно до правових висновків ВП ВС, викладених у постанові, саме можливість судового розгляду, доступ до правосуддя і є тією основною гарантією законності дій державних органів та їхніх посадових осіб, як і законодавчо закріплений принцип відшкодування шкоди, спричиненої незаконними рішеннями, діями чи бездіяльністю таких органів чи їхніх посадових осіб.

Тобто необхідно розмежувати вимоги позивачки до Мінагрополітики, які містять публічно-правову природу, хоча і мають наслідком укладення трудового контракту, однак виникли щодо дотримання належної процедури призначення керівника державного підприємства, й інші вимоги, які обумовлені саме рішеннями та діями суб'єкта владних повноважень, що вплину-

ло безпосередньо на права позивачки.

Детальніше ознайомитися із постановою можна за покликанням: <https://bit.ly/2Yt7258>

20. 13.10.2020 року Велика Палата Верховного Суду прийняла постанову у справі №712/9213/18 про визнання протиправними та скасування наказів, поновлення на роботі, стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу

ОСОБА_1 подала позов до Головного управління Національної поліції в Черкаській області (далі – «ГУНП в Черкаській області») про визнання протиправними та скасування наказів, поновлення на роботі, стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу.

ВП ВС зробила наступні висновки в цій справі. Продовження щорічної відпустки в разі тимчасової непрацездатності працівника, що настала під час відпустки, відбувається автоматично, є обов'язком роботодавця, для виконання якого йому достатньо отримати від працівника повідомлення про тимчасову непрацездатність, засвідчену у встановленому порядку (тобто про наявність листа непрацездатності), незалежно від того, чи подав працівник відповідну заяву.

Відсутність заяви від працівника щодо продовження відпустки не може скасувати законодавчо встановлений обов'язок роботодавця продовжити відпустку на дні тимчасової непрацездатності, а тим більше не може бути вирішальною підставою для притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності у вигляді звільнення за прогул без поважних причин.

Аналізуючи вказані обставини, ВП ВС дійшла висновку, що працівник, який належним чином повідомив роботодавця про волевиявлення щодо продовження відпустки на період, що йде безпосередньо за днем припинення тимчасової непрацездатності, про наявність листка непрацездатності чи надав останньому листок непрацездатності, скористався своїм правом щодо продовження щорічної відпустки.

Детальніше ознайомитися з постановою можна за покликанням: <https://bit.ly/2MIOs80>