



НАЦІОНАЛЬНА АСОЦІАЦІЯ
АДВОКАТІВ УКРАЇНИ

ДАЙДЖЕСТ

правових позицій Верховного Суду
ЩОДО ТРУДОВИХ СПОРІВ

Комітет з трудового права НААУ

за I півріччя 2022 року

I. ПРАВОВІ ПОЗИЦІЇ ВЕРХОВНОГО СУДУ В ПИТАННЯХ УСТАНОВЛЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН ТА ОФОРМЛЕННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН.....	5
Постанова Верховного Суду від 14.06.2022 у справі №330/1170/19-ц (провадження №61-16360св21) щодо переукладення строкових трудових договорів.....	5
Постанова Верховного Суду від 16.06.2022 у справі №638/16444/19 (провадження №61-16133св21) щодо встановлення факту трудових відносин.....	5
Постанова Верховного Суду від 24.06.2022 у справі №463/1166/19 (провадження №61-1684св21) щодо укладання строкових трудових договорів.....	5
II. ПРАВОВІ ПОЗИЦІЇ ВЕРХОВНОГО СУДУ В ПИТАННЯХ ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВИХ ДОГОВОРІВ.....	6
Постанова Верховного Суду від 22.02.2022 у справі №450/3836/19 (провадження №61-12912св21) щодо втрати довір'я.....	6
Постанова Верховного Суду від 23.02.2022 у справі №171/1808/19 (провадження №61-13465св21) щодо розірвання трудового контракту.....	7
Постанова Верховного Суду від 30.03.2022 у справі №264/4703/18 (провадження №61-14733св21) щодо згоди профспілки на звільнення.....	7
Постанова Верховного Суду від 01.04.2022 у справі №464/5703/17 (провадження №61-15312св20) щодо звільнення за прогул.....	8
Постанова Верховного Суду від 04.04.2022. у справі №757/28234/19-ц (провадження №61-11979св21) щодо згоди профспілки на звільнення.....	8
Постанова Верховного Суду від 27.05.2022 у справі №344/17593/19 (провадження №61-563ск22) щодо скорочення працівників.....	8
Постанова Верховного Суду від 02.06.2022 у справі №621/1036/21 (провадження №61-20370св21) щодо припинення строкового трудового договору.....	8
Постанова Верховного Суду від 02.06.2022 у справі №621/1036/21 (провадження №61-20370св21) щодо звільнення у період тимчасової непрацездатності.....	9
Постанова Верховного Суду від 02.06.2022 у справі №751/439/21 (провадження №61-19688св21) щодо припинення трудового контракту.....	9
Постанова Верховного Суду від 08.06.2022 у справі №753/7766/20 (провадження №61-6601св21) щодо звільнення за угодою сторін.....	10
Постанова Верховного Суду від 15.06.2022 у справі №604/1157/19 (провадження №61-1144св22) щодо систематичного невиконання трудових обов'язків.....	11
Постанова Верховного Суду від 16.06.2022 у справі №274/616/19 (провадження №61-13684св20) щодо припинення строкового трудового договору.....	12
Постанова Верховного Суду від 16.06.2022 у справі №932/17253/19-ц (провадження №61-21197св21) щодо звільнення на підставі пункту 2 статті 41 КЗпП України.....	12
Постанова Верховного Суду від 17.06.2022 у справі №754/7432/20 (провадження №61-20876св21) щодо втрати довір'я та звільнення у період тимчасової непрацездатності.....	13

Постанова Верховного Суду від 22.06.2022 у справі №293/100/20 (провадження №61-15004св21) щодо звільнення на підставі пункту 8 частини першої статті 36 КЗпП України.....	13
Постанова Верховного Суду від 22.06.2022 у справі №681/1629/18 (провадження №61-2229св22) про зміну формулювання підстави звільнення.....	14
Постанова Верховного Суду від 23.06.2022 у справі №753/11490/20 (провадження №61-21306св21) щодо звільнення у зв'язку з ліквідацією.....	14
Постанова Верховного Суду від 28.06.2022 у справі №202/1705/20 (провадження №61-1006св22) щодо звільнення на підставі частини третьої статті 38 КЗпП.....	15
Постанова Верховного Суду від 28.06.2022 у справі №591/6727/20 (провадження №61-11295св21) щодо звільнення за прогул.....	15
Постанова Верховного Суду від 29.06.2022 у справі №569/22159/19 (провадження №61-19646св21) щодо звільнення за прогул.....	16
Постанова Верховного Суду від 29.06.2022 у справі №748/1266/21 (провадження №61-4278св22) щодо звільнення з посади в.о. директора за угодою сторін.....	16
Постанова Верховного Суду від 29.06.2022 у справі №712/9873/20 (провадження №61-1341св22) щодо втрати довір'я.....	18
Постанова Верховного Суду від 29.06.2022 у справі №522/12874/20-ц (провадження №61-1557св22) щодо порушення статті 43 КЗпП України.....	18
Постанова Верховного Суду від 29.06.2022 у справі №554/897/21 (провадження №61-13017св21) щодо звільнення на підставі пункту 1 частини першої статті 41 КЗпП України.....	19
Постанова Верховного Суду від 30.06.2022 у справі №310/6076/18 (провадження №61-19846св21) щодо звільнення на підставі пункту 3 частини першої статті 36 КЗпП України в зв'язку з призом на військову службу.....	20
Постанова Верховного Суду від 30.06.2022 у справі №755/15477/20 (провадження №61-19122св21) щодо звільнення з посади директора виконавчого у зв'язку із скороченням штату..	20
Постанова Верховного Суду від 06.07.2022 у справі №275/404/21 (провадження №61-3278св22) щодо визнання наказу про звільнення на підставі пункту 2 частини першої статті 36 КЗпП України незаконним та поновлення на роботі.....	21
Постанова Верховного Суду від 08.07.2022 у справі №359/8303/20 (провадження №61-20543св21) щодо скорочення працівників.....	22
Постанова Верховного Суду від 11.07.2022 у справі №707/818/20 (провадження №61-14266св21) щодо скорочення працівників.....	23

III. ПРАВОВІ ПОЗИЦІЇ ВЕРХОВНОГО СУДУ В ПИТАННЯХ СТЯГНЕННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ.....	24
Постанова Верховного Суду від 31.03.2022 у справі №158/139/21 (провадження №61-15851св21) щодо зміни істотних умов праці.....	24
Постанова Верховного Суду від 15.06.2022 у справі №207/878/20 (провадження №61-14553св21) щодо стягнення середнього заробітку.....	24
Постанова Верховного Суду від 15.06.2022 у справі №686/4440/21 (провадження №61-3156св22) щодо виплати середнього заробітку.....	24
IV. ПРАВОВІ ПОЗИЦІЇ ВЕРХОВНОГО СУДУ СТОСОВНО ПЕРЕВІРОК ДЕРЖПРАЦІ.....	25
Постанова Верховного Суду від 13.04.2022 у справі №280/3866/19 щодо особливостей перевірки громадських організацій органами Держпраці.....	25
Постанова Верховного Суду від 20.04.2022 у справі №620/244/20 щодо неправомірності проведення перевірки додержання законодавства про працю на підставі визнаного судом не чинним Порядку здійснення державного контролю за додержанням законодавства про працю.	25
V. ПРАВОВІ ПОЗИЦІЇ ВЕРХОВНОГО СУДУ З ІНШИХ ТРУДОВИХ ПИТАНЬ.....	26
Постанова Верховного Суду від 13.05.2022 у справі №331/2395/20 (провадження №61-211св22) щодо оформлення наказу про оголошення догани.....	26
Постанова Верховного Суду від 17.05.2022 у справі №212/10867/19 (провадження №61-17372св20) щодо рішення профспілкового комітету.....	26
Постанова Верховного Суду від 18.05.2022 у справі №819/939/18 щодо важливості належного заповнення табеля обліку використання робочого часу.....	27
Постанова Верховного Суду від 26.05.2022 у справі №761/15358/20 (провадження №61-19614св21) щодо усунення членів виконавчого органу товариства від виконання повноважень.....	27
Постанова Верховного Суду від 15.06.2022 у справі №209/1944/18 (провадження №61-16466св20) щодо виконання рішення суду.....	28
Постанова Верховного Суду у справі №761/16609/20 (провадження №61-708св22) від 06.07.2022 щодо припинення повноважень посадових осіб.....	29

I. ПРАВОВІ ПОЗИЦІЇ ВЕРХОВНОГО СУДУ В ПИТАННЯХ УСТАНОВЛЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН ТА ОФОРМЛЕННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Постанова Верховного Суду від 14.06.2022 у справі №330/1170/19-ц (провадження №61-16360св21) щодо переукладення строкових трудових договорів

Переукладення строкового трудового договору у випадках, що підпадають під частину другу статті 23 КЗпП України, не тягне набуття трудовим договором характеру безстрокового, укладеного на невизначений строк.

Аналогічний правовий висновок міститься у постанові Верховного Суду у складі колегії суддів Касаційного цивільного суду від 12 лютого 2020 року у справі №761/34471/16-ц (провадження №61-9763св19).

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду можна ознайомитися за посиланням: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/104794161>

Постанова Верховного Суду від 16.06.2022 у справі №638/16444/19 (провадження №61-16133св21) щодо встановлення факту трудових відносин

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

Аналогічного висновку дійшов Верховний Суд у постанові від 13 квітня 2020 року в справі №344/2293/19 (провадження №61-1121св20).

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду можна ознайомитися за посиланням: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/104813593>

Постанова Верховного Суду від 24.06.2022 у справі №463/1166/19 (провадження №61-1684св21) щодо укладання строкових трудових договорів

Порядок оформлення трудових відносин за строковим трудовим договором такий же, як і за безстроковим. Але при цьому факт укладання трудового договору на певний строк чи на час виконання певної роботи повинен бути відображений як у заяві працівника про прийняття на роботу, так і в наказі чи розпорядженні роботодавця, яким оформляється цей трудовий договір.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду можна ознайомитися за посиланням: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/104921949>

II. ПРАВОВІ ПОЗИЦІЇ ВЕРХОВНОГО СУДУ В ПИТАННЯХ ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВИХ ДОГОВОРІВ

Постанова Верховного Суду від 22.02.2022 у справі №450/3836/19 (провадження №61-12912св21) щодо втрати довіря

Відповідно до пункту 2 частини першої статті 41 КЗпП України, крім підстав, передбачених статтею 40 цього Кодексу, трудовий договір з ініціативи власника або уповноваженого ним органу може бути розірваний також у випадку винних дій працівника, який безпосередньо обслуговує грошові, товарні або культурні цінності, якщо ці дії дають підстави для втрати довіри до нього з боку власника або уповноваженого ним органу.

Тлумачення пункту 2 частини першої статті 41 КЗпП України дозволяє зробити висновок, що розірвання трудового договору на підставі цієї норми права можливе за таких умов: 1) безпосереднє обслуговування працівником грошових, товарних або культурних цінностей (прийом, зберігання, транспортування, розподіл тощо); 2) винна дія працівника; 3) втрата довіри до працівника з боку власника або уповноваженого ним органу.

Разом з тим ця норма не передбачає настання для роботодавця негативних наслідків чи наявності завданої роботодавцю матеріальної шкоди як обов'язкової умови для звільнення працівника. Звільнення з підстави втрати довіри може вважатися обґрунтованим, якщо працівник, який безпосередньо обслуговує грошові або товарні цінності (зайнятий їх прийманням, зберіганням, транспортуванням, розподілом), вчинив умисно або необережно такі дії, які дають власнику або уповноваженому ним органу підстави для втрати до нього довіри (зокрема, порушення правил проведення операцій з матеріальними цінностями).

Аналогічний правовий висновок викладений у постановках Верховного Суду України від 24 вересня 2014 року у справі №6-104цс14, від 23 грудня 2015 у справі №6-1093цс15, від 20 квітня 2016 року у справі №6-100цс16.

З огляду на розуміння безпосереднього обслуговування грошових і товарних цінностей можна дійти висновку, що основне коло працівників, які безпосередньо обслуговують грошові та товарні цінності, – це особи, які одержують їх під звіт.

Вирішуючи під час розгляду справи про поновлення на роботі працівника, звільненого за пунктом 2 частини першої статті 41 КЗпП України, питання щодо віднесення позивача до кола працівників, які безпосередньо обслуговують грошові та товарні цінності, суд у кожному конкретному випадку повинен з'ясувати: чи становить виконання операцій, пов'язаних з таким обслуговуванням цінностей, основний зміст трудових обов'язків позивача; чи носить виконання ним указаних дій відповідальний, підзвітний характер з наявністю обліку, контролю за рухом і зберіганням цінностей.

З огляду на положення статті 135-1 КЗпП України обслуговування матеріальних цінностей передбачає здійснення певними працівниками підприємства, установи, організації дій, пов'язаних зі зберіганням, обробкою, продажем (відпусканням), перевезенням або застосуванням у процесі виробництва переданих їм цінностей.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду можна ознайомитися за посиланням: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/103826240>

Постанова Верховного Суду від 23.02.2022 у справі №171/1808/19 (провадження №61-13465св21) щодо розірвання трудового контракту

Оскільки контракт, як особлива форма трудового договору, за погодженням сторін врегульовує умови трудової діяльності працівника, при вирішенні зазначених питань підлягають урахуванню положення контракту, позаяк саме на таких умовах працівник погодився вступити у трудові правовідносини.

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

Укладаючи контракт позивач погодився з його умовами, у тому числі з підвищеною відповідальністю за порушення його умов. Порушення хоча б одного з пунктів контракту є підставою для його дострокового розірвання.

Таку позицію підтримав і Конституційний Суд України, який у своєму рішенні від 09 липня 1998 року у справі щодо офіційного тлумачення частини третьої статті 21 КЗпП України зазначив, що, незважаючи на ці та інші застереження, які містяться в Кодексі законів про працю та інших актах трудового законодавства і спрямовані на захист прав громадян під час укладання ними трудових договорів у формі контрактів, сторонами в контракті можуть передбачатися невідгідні для працівника умови: як правило, це тимчасовий характер трудових відносин, підвищена відповідальність працівника, додаткові підстави розірвання договору тощо.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду можна ознайомитися за посиланням: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/103886357>

Постанова Верховного Суду від 30.03.2022 у справі №264/4703/18 (провадження №61-14733св21) щодо згоди профспілки на звільнення

Щодо доводів касаційної скарги про те, що позивача звільнено без отримання на це згоди профспілкової організації, членом якої він є, слід зауважити таке.

У рішенні Конституційного Суду України у справі за конституційним зверненням Вільної профспілки працівників метрополітенів України щодо офіційного тлумачення поняття «професійна спілка, що діє на підприємстві, в установі, організації», використаного в абзаці шостому частини першої статті 43-1 КЗпП України (справа про профспілку, що діє на підприємстві) від 29 жовтня 1998 року №14-рп/98 вирішено, що поняттям «професійна спілка, що діє на підприємстві, в установі, організації», яке вживається в абзаці шостому частини першої статті 43-1 КЗпП України, охоплюється будь-яка професійна спілка (профспілкова організація), яка відповідно до Конституції та законів України утворена на підприємстві, в установі, організації на основі вільного вибору її членів з метою захисту їх трудових і соціально-економічних прав та інтересів, незалежно від того, чи є така професійна спілка стороною колективного договору, угоди.

Професійні спілки, які діють на одному й тому ж підприємстві, в установі, організації, мають рівні права і є рівними перед законом. Питання про надання згоди на розірвання трудового договору з працівником у передбачених законом випадках і порядку вирішує професійна спілка, яка діє на підприємстві, в установі, організації, членом якої є працівник.

Рішення Конституційного Суду України є обов'язковим до виконання на території України.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду можна ознайомитися за посиланням: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/103844426>

Постанова Верховного Суду від 01.04.2022 у справі №464/5703/17 (провадження №61-15312св20) щодо звільнення за прогул

Основним критерієм віднесення причин відсутності працівника на роботі до поважних є наявність об'єктивних, незалежних від волі самого працівника обставин, які повністю виключають вину працівника.

Відсутність працівника за станом здоров'я може підтверджуватися не тільки листком непрацездатності, а й довідкою медичної установи, показаннями свідків чи іншими доказами (ухвала Верховного Суду України від 31 жовтня 2002 року у справі №6-10006кс02).

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду можна ознайомитися за посиланням: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/103826264>

Постанова Верховного Суду від 04.04.2022 у справі №757/28234/19-ц (провадження №61-11979св21) щодо згоди профспілки на звільнення

Згідно з абзацом шостим частини першої статті 43-1 КЗпП України розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу без згоди виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) допускається у випадку, зокрема, звільнення працівника, який не є членом первинної профспілкової організації, що діє на підприємстві, в установі, організації.

Суди встановили, що позивач на час вирішення питання про звільнення не був членом первинної профспілкової організації, що діяла у ГС «Федерація футболу України».

З урахуванням приписів статті 43-1 КЗпП України й того, що позивач був членом первинної профспілкової організації, яка діяла у відповідача, суди дійшли правильного висновку, що згода профспілкового комітету на звільнення ОСОБА_1 у цьому випадку не є обов'язковою.

Подібні висновки викладено у постанові Верховного Суду від 20 липня 2020 року у справі №235/3377/19.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду можна ознайомитися за посиланням: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/103886437>

Постанова Верховного Суду від 27.05.2022 у справі №344/17593/19 (провадження №61-563ск22) щодо скорочення працівників

За приписами частини другої статті 40, частини третьої статті 49-2 КЗпП України, які підлягають застосуванню до спірних правовідносин, власник вважається таким, що належно виконав свій обов'язок щодо сприяння у збереженні роботи працівника, який підлягає звільненню у зв'язку зі скороченням штату, якщо запропонував йому наявну на підприємстві роботу, тобто вакантну посаду чи роботу за відповідною професією чи спеціальністю, чи іншу вакантну роботу, яку працівник може виконувати з урахуванням його освіти, кваліфікації, досвіду тощо. При цьому роботодавець зобов'язаний запропонувати вакансії, що відповідають зазначеним вимогам, незалежно від того, в якому структурному підрозділі працівник, який вивільнюється, працював.

Постанова Верховного Суду від 02.06.2022 у справі №621/1036/21 (провадження №61-20370св21) щодо припинення строкового трудового договору

Припинення трудового договору після закінчення строку не вимагає окремої заяви або якогось волевиявлення працівника. Свою волю на укладення строкового трудового договору він уже виявив, коли особисто складав і підписував заяву про прийняття на роботу за строковим трудовим договором. Водночас він виразив і волю на припинення такого трудового договору після закінчення строку, на який він був укладений. Власник також не зобов'язаний попереджати або в інший спосіб інформувати працівника про майбутнє звільнення за пунктом 2 частини першої статті 36 КЗпП України.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду можна ознайомитися за посиланням: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/10472840>

Постанова Верховного Суду від 02.06.2022 у справі №621/1036/21 (провадження №61-20370св21) щодо звільнення у період тимчасової непрацездатності

Судами встановлено, що згідно з листком непрацездатності серії АГР №466116 ОСОБА_1 з 31 березня до 08 квітня 2021 року перебувала на лікарняному.

Верховний Суд ураховує, що на дату фактичного звільнення ОСОБА_1 знаходилася на лікарняному, а тому вважає правильним висновок суду першої інстанції про те, що звільнення позивача з посади у період його тимчасової непрацездатності відбулося з порушенням вимог частини третьої статті 40 КЗпП України.

Таке порушення не є підставою для визнання наказу незаконним і скасування, а підлягає усуненню шляхом зміни дати звільнення, тобто визначення дати припинення трудових відносин у перший день після закінчення періоду непрацездатності за наявності підстав для звільнення.

Такого висновку Верховний Суд дійшов, враховуючи висновки Великої Палати Верховного Суду, викладені у постанові від 15 вересня 2020 року у справі №205/4196/18 (провадження №14-670цс19), а також подібні за змістом висновки, викладені у постановах Верховного Суду від 11 листопада 2020 року у справі №686/21009/18, від 16 грудня 2020 року у справі №461/7292/17, від 13 лютого 2021 року у справі №703/2695/19, від 08 вересня 2021 року у справі №265/5327/20, від 17 листопада 2021 року у справі №199/9361/19.

Верховний Суд зауважує, що у випадку зміни дати звільнення у зв'язку зі звільненням працівника з роботи під час його тимчасової непрацездатності та закінченням строку дії контракту, відсутній склад трудового майнового правопорушення, тобто підстава і умови матеріальної відповідальності роботодавця. Причиною того, що працівник не виконував трудові обов'язки і не отримував заробітну плату, є тимчасова непрацездатність, оплата якої здійснюється у визначеному законом порядку.

У такому випадку зміна дати звільнення не є вимушеним прогулом, за який працівникові виплачується середній заробіток, розмір якого обчислюється відповідно до Порядку обчислення середньої заробітної плати, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 08 лютого 1995 року №100.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду можна ознайомитися за посиланням: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/104728401>

Постанова Верховного Суду від 02.06.2022 у справі №751/439/21 (провадження №61-19688св21) щодо припинення трудового контракту

Укладаючи контракт, позивач погодилася з його умовами, у тому числі з підвищеною відповідальністю за порушення його умов. Порушення хоча б одного з пунктів контракту є підставою для його дострокового розірвання.

Таку позицію підтримав і Конституційний Суд України, який у своєму рішенні від 09 липня 1998 року у справі щодо офіційного тлумачення частини третьої статті 21 КЗпП України зазначив, що, незважаючи на ці та інші застереження, які містяться в Кодексі законів про працю та інших актах трудового законодавства і спрямовані на захист прав громадян під час укладання ними трудових договорів у формі контрактів, сторонами в контракті можуть передбачатися невідгідні для працівника умови: як правило, це тимчасовий характер трудових відносин, підвищена відповідальність працівника, додаткові підстави розірвання договору тощо.

Отже, у цій справі, встановивши, що позивач неналежно контролювала використання бюджетних коштів, що виявлено за результатами контрольного заходу в рамках аудиту, проведеного територіальним управлінням Рахункової палати по м. Києву, Київській, Черкаській та Чернігівській областях, та підтверджено звітом Рахункової палати про результати аудиту ефективності виконання заходів Загальнодержавної цільової програми розвитку водного господарства та екологічного оздоровлення басейну річки Дніпро на період до 2021 року,

чим допустила порушення умов контракту як особливої форми трудового договору, що є підставою його розірвання на підставі підпунктів 2, 11 пункту 22 укладеного контракту, суд першої інстанції, з яким погодився апеляційний суд, дійшов обґрунтованого висновку про дотримання норм трудового законодавства України при звільненні ОСОБА_1 із займаної посади за пунктом 8 частини першої статті 36 КЗпП України.

Подібні висновки викладені у постановах Верховного Суду від 08 серпня 2018 року у справі №522/10590/2017, від 10 квітня 2019 року у справі №522/10592/17, від 03 травня 2022 року у справі №487/2348/20.

Судові рішення не суперечать висновкам, викладеним у постанові Великої Палати Верховного Суду від 23 лютого 2021 року у справі №753/17776/19 та постановах Верховного Суду від 07 квітня 2021 року у справі №757/62834/19, від 23 вересня 2021 року у справі №757/7573/19.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду можна ознайомитися за посиланням: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/104644714>

Постанова Верховного Суду від 08.06.2022 у справі №753/7766/20 (провадження №61-6601св21) щодо звільнення за угодою сторін

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

Розглядаючи позовні вимоги щодо оскарження наказу про припинення трудового договору за пунктом 1 частини першої статті 36 КЗпП України (за угодою сторін), суди повинні з'ясувати: чи дійсно існувала домовленість сторін про припинення трудового договору за взаємною згодою; чи було волевиявлення працівника на припинення трудового договору в момент видання наказу про звільнення; чи не заявляв працівник про анулювання попередньої домовленості сторін щодо припинення договору за угодою сторін; чи була згода власника або уповноваженого ним органу на анулювання угоди сторін про припинення трудового договору.

Якщо роботодавець і працівник домовилися про певну дату припинення трудового договору, працівник не має права відкликати свою заяву про звільнення.

Зазначений правовий висновок викладений у постанові Верховного Суду України від 26 жовтня 2016 року у справі №6-1269цс16, а також у постанові Верховного Суду від 22 грудня 2020 року у справі №183/7159/18 (провадження №61-9167св20).

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 строк і саме з цих підстав.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду можна ознайомитися за посиланням: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/104849728>

Постанова Верховного Суду від 15.06.2022 у справі №604/1157/19 (провадження №61-1144св22) щодо систематичного невиконання трудових обов'язків

Під систематичним невиконанням, зазвичай, необхідно розуміти неодноразове (тобто два і більше разів) здійснення цих вчинків. Проте умовою звільнення за пунктом 3 частини першої статті 40 КЗпП України є факт повторного здійснення працівником протиправної винної дії після того, як до нього уже застосовувалися заходи дисциплінарного чи громадського стягнення за вчинення таких дій раніше.

Згідно з роз'ясненнями Пленуму Верховного Суду України, викладеними в пункті 22 постанови від 06 листопада 1992 року №9 «Про практику розгляду судами трудових спорів», у справах про поновлення на роботі осіб, звільнених за порушення трудової дисципліни, судам необхідно з'ясувати, у чому конкретно проявилось порушення, що стало приводом до звільнення, чи могло воно бути підставою для розірвання трудового договору за пунктами 3, 4, 7, 8 частини першої статті 40 КЗпП України.

Зокрема, у справі про звільнення за пунктом 3 статті 40 КЗпП України суд повинен з'ясувати, чи передував безпосередньо звільненню дисциплінарний проступок, за який застосовувалися інші заходи дисциплінарного чи громадського стягнення, та чи можна вважати у зв'язку з його вчиненням систематичним невиконанням працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку.

Як роз'яснив Пленум Верховного Суду України в пункті 23 постанови, за передбаченими пунктом 3 частини першої статті 40 КЗпП України підставами працівник може бути звільнений лише за проступок, вчинений після застосування до нього дисциплінарного чи громадського стягнення за невиконання без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку.

У таких випадках беруться до уваги ті заходи дисциплінарного стягнення, які встановлені чинним законодавством і не втратили юридичної сили за давністю або не зняті достроково (стаття 151 КЗпП України), і ті громадські стягнення, які застосовані до працівника за порушення трудової дисципліни відповідно до положень або статуту, що визначає діяльність громадської організації, і з дня накладення яких до видання наказу про звільнення не минуло більше одного року.

Встановивши, що ОСОБА_1, працюючи головним бухгалтером товариства, належним чином без поважних причин не виконувала обов'язки, покладені на неї посадовою інструкцією, та порушувала правила внутрішнього трудового розпорядку, за що притягувалася до дисциплінарної відповідальності у вигляді доган – 03 травня та 03 вересня 2019 року, які в установленому законом порядку не оскаржувала, а 13 листопада 2019 року втретє допустила порушення, яке полягало у невиконанні вказівки директора товариства, що безпосередньо стосувалася її посадових і трудових обов'язків, що свідчить про систематичне невиконання позивачем трудових обов'язків і порушення правил внутрішнього трудового розпорядку для працівників товариства, суд першої інстанції, з висновками якого погодився апеляційний суд, дійшов обґрунтованого висновку, що звільнення позивача на підставі пункту 3 частини першої статті 40 КЗпП України відбулося з дотриманням вимог закону, а тому немає підстав для задоволення позовних вимог про скасування наказу про звільнення, поновлення його на роботі, стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу та відшкодування моральної шкоди.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за посиланням: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/104813649>

Постанова Верховного Суду від 16.06.2022 у справі №274/616/19 (провадження №61-13684св20) щодо припинення строкового трудового договору

У тих випадках, коли трудовий договір укладався до настання певної події, такий договір вважається укладеним на певний строк, тому настання обумовленого факту є підставою для припинення трудового договору у зв'язку із закінченням строку.

Аналогічний правовий висновок викладений у постановках Верховного Суду від 29 квітня 2021 року у справі №266/3163/16-ц, провадження №61-15154св19, від 13 листопада 2019 року у справі №522/7888/16-ц, провадження №61-12883св18, та постанові Верховного Суду України від 13 вересня 2017 року у справі №6-254цс17.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду можна ознайомитися за посиланням: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/104813545>

Постанова Верховного Суду від 16.06.2022 у справі №932/17253/19-ц (провадження №61-21197св21) щодо звільнення на підставі пункту 2 статті 41 КЗпП України

Відповідно до пункту 2 частини першої статті 41 КЗпП України трудовий договір з ініціативи власника або уповноваженого ним органу може бути розірваний у разі винних дій працівника, який безпосередньо обслуговує грошові, товарні або культурні цінності, якщо ці дії дають підстави для втрати довіри до нього з боку власника або уповноваженого ним органу.

Розірвання трудового договору за пунктом 2 частини першої статті 41 КЗпП України можливе за таких умов:

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

Правовий аналіз цієї норми матеріального права дає підстави для висновку про те, що вона не передбачає настання для роботодавця негативних наслідків чи наявності завданої

роботодавцю матеріальної шкоди як обов'язкової умови для звільнення працівника; звільнення з підстави втрати довіри може вважатися обґрунтованим, якщо працівник, який безпосередньо обслуговує грошові або товарні цінності (зайнятий їх прийманням, зберіганням, транспортуванням, розподілом тощо), вчинив умисно або необережно такі дії, які дають власнику або уповноваженому ним органу підстави для втрати до нього довіри (зокрема, порушення правил проведення операцій з матеріальними цінностями).

Як роз'яснено в абзаці другому пункту 28 постанови Пленуму Верховного Суду України від 06 листопада 1992 року №9 «Про практику розгляду судами трудових спорів», звільнення з підстав втрати довіри суд може визнати обґрунтованим, якщо працівник, який безпосередньо обслуговує грошові або товарні цінності (зайнятий їх прийманням, зберіганням, транспортуванням, розподілом тощо), вчинив умисно або необережно такі дії, які дають власнику або уповноваженому ним органу підстави для втрати до нього довіри.

Відповідно до частини третьої статті 41 КЗпП України розірвання договору у випадках, передбачених частинами першою і другою цієї статті, провадиться з додержанням вимог частини третьої статті 40, а у випадках, передбачених пунктами 2 і 3 частини першої цієї статті, – також вимог статті 43 цього Кодексу.

Вирішуючи спір, суди першої та апеляційної інстанцій виходили з того, що позивач належала до кола працівників, які безпосередньо обслуговують грошові кошти та товарні цінності. При цьому, враховуючи те, що зі службової записки відповідача від 11 червня 2016 року, яка була підставою звільнення позивача, не вбачається, що вона стосується саме останньої, суд першої інстанції, з висновками якого погодився суд апеляційної інстанції, обґрунтовано вважав, що на час видання відповідачем наказу про її звільнення від 15 жовтня 2019 року №6298-к не було достатніх належних і допустимих доказів того, що позивач за час роботи здійснила винні дії, які призвели до втрати довіри до неї з боку відповідача, та надані відповідачем докази провини позивача це не спростовують.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду можна ознайомитися за посиланням: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/104921795>

Постанова Верховного Суду від 17.06.2022 у справі №754/7432/20 (провадження №61-20876св21) щодо втрати довір'я та звільнення у період тимчасової непрацездатності

Судами встановлено, що ОСОБА_1, здійснюючи функції відповідального виконавця, передала інформацію щодо електронного особистого таємного ключа іншому працівнику банку, що надало можливість видавати з каси відділення готівкові кошти клієнтів особі, яка не була власником рахунку і не мала повноважень на їх отримання.

За таких обставин суди першої та апеляційної інстанцій дійшли правильного висновку, що, видаючи наказ про звільнення ОСОБА_1 з роботи у зв'язку з учиненням нею винних дій, які дають підстави для втрати довіри до неї як працівника, що безпосередньо обслуговує грошові цінності (на підставі пункту 2 частини першої статті 41 КЗпП України), АТ «Укресімбанк» діяло відповідно до вимог трудового законодавства.

За частиною третьою статті 40 КЗпП України не допускається звільнення працівника з ініціативи власника або уповноваженого ним органу в період його тимчасової непрацездатності (крім звільнення за пунктом 5 цієї статті), а також у період перебування працівника у відпустці.

Рішенням Конституційного Суду України від 04 вересня 2019 року №6-р(II)/2019 у справі за конституційною скаргою ОСОБА_5 щодо відповідності Конституції України (конституційності) положень частини третьої статті 40 КЗпП України визнано такими, що відповідають Конституції України (є конституційними), положення частини третьої статті 40 КЗпП України. Конституційний Суд України зазначив, що положеннями частини третьої статті 40 КЗпП України закріплені гарантії захисту працівника від незаконного звільнення, що є спеціальними вимогами законодавства, які мають бути реалізовані роботодавцем для дотримання трудового законодавства. Однією з таких гарантій є, зокрема, сформульована у законодавстві заборона роботодавцю звільняти працівника, який працює за трудовим договором і на момент звільнення є тимчасово непрацездатним або перебуває у відпустці.

Отже, непоширення такої вимоги на трудові правовідносини за контрактом є порушенням гарантій захисту працівників від незаконного звільнення та ставить їх у нерівні умови порівняно з працівниками інших категорій. Конституційний Суд України дійшов висновку, що положення частини третьої статті 40 КЗпП України є такими, що поширюються на всі трудові правовідносини.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду можна ознайомитися за посиланням: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/104813615>

Постанова Верховного Суду від 22.06.2022 у справі №293/100/20 (провадження №61-15004св21) щодо звільнення на підставі пункту 8 частини першої статті 36 КЗпП України

Підставами припинення трудового договору є підстави, передбачені контрактом (пункт 8 частини першої статті 36 КЗпП України).

У контракті можуть визначатися додаткові, крім встановлених чинним законодавством, підстави його розірвання. У разі розірвання контракту з ініціативи роботодавця з підстав, установлених у контракті, але не передбачених чинним законодавством, звільнення проводиться за пунктом 8 статті 36 КЗпП України з урахуванням гарантій, встановлених чинним законодавством і контрактом (пункти 17 і 21 Положення про порядок укладання контрактів при прийнятті (найманні) на роботу працівників, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 19 березня 1994 року №170).

Велика Палата Верховного Суду у справі №452/970/17 (провадження №14-157цс19) дійшла висновку про те, що звільнення працівника на підставі пункту 8 частини першої статті 36 КЗпП України з формулюванням причини – невиконання чи неналежне виконання обов'язків, передбачених контрактом, не може вважатися законним без визначення конкретних умов контракту, які не виконував чи неналежним чином виконував працівник, і без встановлення на підставі належних і допустимих доказів допущених ним конкретних порушень.

У постанові від 21 травня 2014 року у справі №6-33цс14 Верховний Суд України вказав, 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 України у разі звільнення без законної підстави або незаконного переведення на іншу роботу працівник повинен бути поновлений на попередній роботі органом, який розглядає трудовий спір. Таким чином, аналіз зазначених правових норм у їх 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 у разі незаконного звільнення, під яким слід розуміти як звільнення без законної підстави, так і звільнення з порушенням порядку, встановленого законом.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду можна ознайомитися за посиланням: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/104957101>

Постанова Верховного Суду від 22.06.2022 у справі №681/1629/18 (провадження №61-2229св22) про зміну формулювання підстави звільнення

У випадку зазначення працівником і роботодавцем різних обставин звільнення: за власним бажанням, якщо власник або уповноважений ним орган не виконує законодавство про працю, умови колективного чи трудового договору та за прогул без поважних причин, суд не може приймати рішення про зміну формулювання причин звільнення. Належним способом захисту прав позивача у такому випадку є визнання наказу про звільнення незаконним і поновлення на роботі.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду можна ознайомитися за посиланням: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/105057079>

Постанова Верховного Суду від 23.06.2022 у справі №753/11490/20 (провадження №61-21306св21) щодо звільнення у зв'язку з ліквідацією

Юридична особа є такою, що припинилася, з дня внесення до єдиного державного реєстру запису про її припинення.

У статті 59 Господарського кодексу України передбачено, що припинення діяльності суб'єкта господарювання здійснюється шляхом його реорганізації (злиття, приєднання, поділу, перетворення) або ліквідації – за рішенням власника (власників) чи уповноважених ним органів, за рішенням інших осіб – засновників суб'єкта господарювання чи їх правонаступників, а у випадках, передбачених законами, – за рішенням суду.

Ліквідація – це така форма припинення юридичної особи, при якій припиняються всі її права та обов'язки. У разі ліквідації вся чисельність працівників скорочується та весь штат працівників ліквідується.

У справі, що переглядається, суди встановили, що з березня 2020 року розпочалася процедура припинення шляхом ліквідації Національної академії прокуратури України, про що у Єдиному державному реєстрі юридичних осіб, фізичних осіб – підприємців та громадських формувань міститься відповідний запис. Дані про юридичних осіб – правонаступників Національної академії прокуратури України відсутні.

Суди також установили, що Тренінговий центр прокурорів України є новоствореною юридичною особою, дата внесення запису в Єдиний державний реєстр про проведення державної реєстрації юридичної особи – 10 березня 2020 року. Даних про юридичних осіб, правонаступником яких є зареєстрована юридична особа, немає.

Здійснивши належну оцінку наявних у матеріалах справи доказів і встановивши, що на Тренінговий центр покладено інші функції і завдання, ніж ті, що були покладені на Національну академію прокуратури України, зокрема, на відміну від академії Тренінговий центр не є вищим навчальним закладом і у штаті цієї установи відсутні науково-педагогічні працівники, суди зробили правильний висновок про те, що Тренінговий центр прокурорів України не є правонаступником прав і обов'язків Національної академії прокуратури України.

Указаний підхід щодо матеріально-правової кваліфікації ліквідації Національної академії прокуратури України у контексті можливого правонаступництва вказаної юридичної особи Тренінговим центром прокурорів України у правовідносинах з колишніми працівниками Академії є усталеним у практиці Касаційного цивільного суду у складі Верховного Суду та знайшов своє вираження в постановках від 04 жовтня 2021 року в справі №761/22112/20, від 19 жовтня 2021 року в справі №752/13686/20, від 21 жовтня 2021 року в справі №761/22290/20, від 01 грудня 2021 року в справі №754/9036/20.

За таких обставин, взявши до уваги, що відповідач дотримався процедури звільнення та не допустив порушення вимог трудового законодавства, зокрема попередив ОСОБА_1 за два місяці про її наступне вивільнення на підставі пункту 1 статті 40 КЗпП України, частини першої статті 49-2 КЗпП України у зв'язку з ліквідацією Національної академії прокуратури України, проти чого позивачка не заперечувала, суди зробили правильний висновок про відсутність підстав для задоволення позову.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду можна ознайомитися за посиланням: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/105036361>

Постанова Верховного Суду від 28.06.2022 у справі №202/1705/20 (провадження №61-1006св22) щодо звільнення на підставі частини 3 статті 38 КЗпП

За змістом статті 38 КЗпП працівник має право з власної ініціативи в будь-який час розірвати укладений з ним на невизначений строк трудовий договір. При цьому строк розірвання трудового договору і його правові підстави залежать від причин, які спонукають працівника до його розірвання і які працівник визначає самостійно. У разі якщо вказані працівником причини звільнення – порушення роботодавцем трудового законодавства (частина третя статті 38 КЗпП) – не підтверджуються або роботодавцем не визнаються, останній не має права самостійно змінювати правову підставу розірвання трудового договору на звільнення за власним бажанням без посилання на частину третю статті 38 КЗпП.

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

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду можна ознайомитися за посиланням: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/105190672>

Постанова Верховного Суду від 28.06.2022 у справі №591/6727/20 (провадження №61-11295св21) щодо звільнення за прогул

Робочим місцем працівника вважається певна зона, де працівник знаходиться і працює із застосуванням у процесі роботи різних технічних та/або інших засобів. Трудова діяльність працівника може здійснюватися (а відповідно його робоче місце може знаходитися) безпосередньо на підприємстві (фіксоване робоче місце) або в межах іншого територіального простору, який використовує працівник для виконання трудових обов'язків. Прогоулом необхідно вважати відсутність працівника не просто на робочому місці, а й на роботі. Відсутність працівника за фіксованим робочим місцем за умови, що він виконує трудові функції на території підприємства, не є прогулом.

Для встановлення допущення працівником прогулу необхідним є належне фіксування самого факту відсутності працівника на роботі та з'ясування поважності причини такої відсутності. Основним критерієм віднесення причин відсутності працівника на роботі до поважних є наявність об'єктивних, незалежних від волі самого працівника обставин, які повністю виключають вину працівника.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду можна ознайомитися за посиланням: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/105167763>

Постанова Верховного Суду від 29.06.2022 у справі №569/22159/19 (провадження №61-19646св21) щодо звільнення за прогул

Прогул – це відсутність працівника на роботі без поважних причин більше трьох годин (безперервно чи загалом). Для звільнення працівника на такій підставі власник або уповноважений ним орган повинен мати докази, що підтверджують відсутність працівника на робочому місці більше трьох годин упродовж робочого дня.

Для встановлення допущення працівником прогулу необхідним є належне фіксування самого факту відсутності працівника на роботі та з'ясування поважності причин такої відсутності. Основним критерієм віднесення причин відсутності працівника на роботі до поважних є наявність об'єктивних, незалежних від волі самого працівника обставин, які повністю виключають вину працівника.

Відсутність працівника на роботі має бути зафіксовано актом про відсутність працівника на роботі. Законодавство не встановлює вимог до форми акта, тому він подається у довільній, простій письмовій формі та підписується не менше ніж двома працівниками (наприклад, бухгалтером та директором). В акті має бути зафіксовано відсутність працівника на роботі.

Акт про відсутність працівника на роботі оформлюється безпосередньо в день нез'явлення працівника на роботу. У таких документах обов'язково вказується не тільки дата, а й конкретний час відсутності працівника.

Після фіксації факту відсутності працівника на роботі потрібно з'ясувати, чим така відсутність була викликана.

Для з'ясування причини відсутності працівника на роботі роботодавець на свій розсуд може:

- 1) зателефонувати працівнику або членам його родини;
- 2) написати працівнику в доступні месенджери;
- 3) надіслати листа на особисту електронну скриньку;
- 4) відвідати працівника за місцем реєстрації або місцем фактичного проживання;
- 5) надіслати лист з повідомленням про вручення з пропозицією надати пояснення щодо своєї відсутності.

Законодавство не містить вичерпного переліку поважних причин відсутності на роботі, тому в кожному окремому випадку оцінка поважності причини відсутності на роботі дається з огляду на конкретні обставини. Безумовно, це мають бути об'єктивні обставини, які перешкоджали працівнику з'явитися на роботу і не могли бути ним усунуті.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду можна ознайомитися за посиланням: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/105078542>

Постанова Верховного Суду від 29.06.2022 у справі №748/1266/21 (провадження №61-4278св22) щодо звільнення з посади в. о. директора за угодою сторін

У постанові Верховного Суду у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду від 31 серпня 2020 року у справі №359/5905/18 (провадження №61-22851св19) зазначено, що «згідно з пунктом 1 частини першої статті 36 КЗпП підставами припинення трудового договору є угода сторін. У випадку, коли працівник вимагає достроково розірвати укладений з ним трудовий договір, а роботодавець не заперечує щодо припинення з цим працівником трудових відносин, такий договір може бути припинено за угодою сторін згідно з пунктом 1 частини першої статті 36 КЗпП. Необхідно зазначити, що законодавством не встановлено відповідного порядку чи строків 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 застосовується у випадку взаємної згоди сторін трудового договору, пропозиція (ініціатива) про припинення трудового договору за цією підставою може виходити як від працівника, так і від власника або уповноваженого ним органу. За угодою сторін може бути припинено як трудовий договір, укладений на невизначений строк, так і строковий трудовий договір. Припинення трудового договору за пунктом 1 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) і сама угода сторін про припинення трудового договору за пунктом 1 частини першої статті 36 КЗпП можуть бути викладені як в письмовій, так і в усній формі. Якщо працівник подає письмову заяву про припинення трудового договору, то в ній мають бути зазначені прохання звільнити його за угодою сторін і дата звільнення. Саме ж оформлення припинення трудового договору за угодою сторін має здійснюватися лише в письмовій формі. У наказі (розпорядженні) і трудовій книжці зазначаються підстава звільнення за угодою сторін з посиланням на пункт 1 частини першої статті 36 КЗпП і раніше домовлена дата звільнення.

Таким чином, передбачена пунктом 1 частини першої статті 36 КЗпП 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 строк і саме з цих підстав.

Отже, чинним законодавством не передбачено обов'язкової письмової форми угоди сторін про припинення трудового договору. Така угода була оформлена між сторонами шляхом подання позивачем заяви про звільнення за угодою сторін із зазначенням конкретної дати звільнення – 29 червня 2018 року».

У постанові Верховного Суду у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду від 31 серпня 2020 року у справі №359/5905/18 (провадження №61-22851св19) вказано, що «розглядаючи позовні вимоги щодо оскарження наказу про припинення трудового договору за пунктом 1 частини першої статті 36 КЗпП (за угодою сторін), суди повинні з'ясувати: чи дійсно існувала домовленість сторін про припинення трудового договору за взаємною згодою; чи було волевиявлення працівника на припинення трудового договору в момент видачі наказу про звільнення;

чи не заявляв працівник про анулювання попередньої домовленості сторін щодо припинення договору за угодою сторін; чи була згода власника або уповноваженого ним органу на анулювання угоди сторін про припинення трудового договору. Якщо роботодавець і працівник домовилися про певну дату припинення трудового договору, працівник не має права відкликати свою заяву про звільнення. Анулювати таку домовленість можна лише за взаємною згодою про це власника або уповноваженого ним органу і працівника.

Так, приписами КЗпП 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 (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 і працівника». 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 у постанові Верховного Суду України від 26 жовтня 2016 року у справі №6-1269цс16. Аналогічних правових висновків дійшов Верховний Суд у постановях від 22 квітня 2019 року у справі №759/11508/16-ц (провадження №61-14807св18), від 27 травня 2020 року у справі №404/6236/19 (провадження №61-21869св19). Підстави відступити від цих висновків судом не встановлені.

З урахуванням викладеного та з огляду на встановлені судами першої та апеляційної інстанцій обставини справи Верховний Суд дійшов висновку про доведеність існування домовленості між працівником і роботодавцем про звільнення за угодою сторін,

причому анулювання такої домовленості може мати місце виключно при взаємній згоді на це власника або уповноваженого ним органу і працівника. За відсутності належних і допустимих доказів існування такої згоди відповідача висновок апеляційного суду, що звільнення ОСОБА_1 проведено з дотриманням вимог КЗпП України, є обґрунтованим.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду можна ознайомитися за посиланням: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/105036394>

Постанова Верховного Суду від 29.06.2022 у справі №712/9873/20 (провадження №61-1341св22) щодо втрати довіри

Обов'язок обґрунтувати втрату довіри до працівника покладається на роботодавця, який повинен навести об'єктивні докази вини працівника у завданні матеріальної шкоди роботодавцеві або скоєнні інших протиправних дій. Недовіра до працівника не може ґрунтуватися лише на підозрі власника або уповноваженого ним органу. Втрата довіри може бути обумовлена лише винними діями працівника, які він вчинив навмисно або з необережності, і завдав або міг завдати шкоду, що дає підстави власнику або уповноваженому ним органу виявити йому недовіру.

Водночас доведення «втрати довіри» роботодавця до звільненого працівника є наслідком винних дій останнього, тому не потребує окремого доказування і встановлюється, зокрема, за внутрішнім переконанням суду. КЗпП України не вимагає повторюваності таких дій, тобто одного інциденту достатньо для звільнення, оскільки створюється загроза їхньої повторюваності.

Отже, спеціальні трудові функції музейного працівника та особливості робота з культурними цінностями, втрата чи пошкодження яких можуть бути безповоротними, створює для роботодавця переконання чи острах повторюваності винних дій. Крім цього, робота музею у контексті збереження довіри до працівників, які виконують свої службові обов'язки, є особливим елементом їх взаємодії.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду можна ознайомитися за посиланням: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/105218335>

Постанова Верховного Суду від 29.06.2022 у справі №522/12874/20-ц (провадження №61-1557св22) щодо порушення статті 43 КЗпП України

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

Розглядаючи трудові спори, пов'язані зі звільненням відповідно до пункту 1 частини першої статті 40 КЗпП України, суди мають з'ясувати питання про те, чи дійсно у відповідача мали місце зміни в організації виробництва і праці, скорочення чисельності або штату працівників, чи додержано власником або уповноваженим ним органом норм законодавства, що регулюють вивільнення працівника, які є докази про те, що працівник відмовився від переведення на іншу роботу або що власник, 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 вивільнюваний працівник переважним правом на залишення на роботі та чи попереджався він за 2 місяці про наступне вивільнення.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду можна ознайомитися за посиланням: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/105011846>

Постанова Верховного Суду від 29.06.2022 у справі №554/897/21 (провадження №61-13017св21) щодо звільнення на підставі пункту 1 частини першої статті 41 КЗпП України

У справах про поновлення на роботі осіб, звільнених за порушення трудової дисципліни, судам треба з'ясувати, у чому конкретно проявилось порушення, що стало приводом до звільнення, чи могло воно бути підставою для розірвання трудового договору за пунктами 3, 4, 7, 8 частини першої статті 40, пунктом 1 частини першої статті 41 КЗпП України, чи додержані власником або уповноваженим ним органом передбачені статтями 147-1, 148, 149 КЗпП України правила і порядок застосування дисциплінарних стягнень, зокрема, чи не закінчився встановлений для цього строк, чи застосовувалося вже за цей проступок дисциплінарне стягнення, чи враховувалися при звільненні ступінь тяжкості вчиненого проступку і заподіяна ним шкода, обставини, за яких вчинено проступок, і попередня робота працівника.

Вирішуючи питання про те, чи є порушення трудових обов'язків грубим, суд має виходити з характеру проступку, обставин, за яких його вчинено, яку завдано ним (могло бути завдано) шкоду, істотності наслідків порушення трудових обов'язків. При цьому суд повинен установити не тільки факт невиконання працівником обов'язку, який входить до кола його трудових обов'язків, а й можливість виконання ним зазначеного обов'язку за встановлених судом фактичних обставин справи, тобто встановити вину працівника та наявність причинного зв'язку між невиконанням працівником трудових обов'язків і негативними наслідками, які настали (могли настати) внаслідок такого порушення. В оцінці того, наскільки є грубим порушення трудових обов'язків, потрібно виходити з характеру дій чи бездіяльності працівника, істотності наслідків порушення та форми вини. Право оцінки порушення як грубого покладається на суд, який розглядає певний трудовий спір.

У постановах Верховного Суду від 22 серпня 2019 року у справі №309/3460/16-ц (провадження №61-32014св18) та від 09 грудня 2020 року у справі №759/19492/18 (провадження №61-19982св19) зроблено висновки про те, що «важливим елементом застосування пункту 1 частини першої статті 41 КЗпП України є звільнення керівника за порушення, яке має ознаку одноразовості. Під разовим порушенням потрібно розуміти таку протиправну поведінку, що є обмеженою в часі та вчиненою саме одноразово (одну дію або бездіяльність). Не є одноразовим грубим порушенням трудових обов'язків тривале, неналежне «керування» роботою установи, ослаблення контролю за роботою підлеглих тощо».

Також у постанові Верховного Суду від 19 січня 2021 року у справі №466/6109/18 (провадження №61-19125св19) зазначено, що «якщо порушення носить тривалий, а не разовий характер, зокрема, неналежне керівництво роботою ввіреного підрозділу, ослаблення контролю за роботою підлеглих працівників тощо, не дає підстав для звільнення керівника за пунктом 1 частини першої статті 41 КЗпП України».

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 керівник, а лише вказувати на одноразове грубе порушення конкретних трудових обов'язків.

Наведені висновки викладені в постановах Верховного Суду від 17 липня 2019 року у справі №461/4863/16-ц (провадження №61-20758св18), від 22 січня 2020 року у справі №607/25677/18 (провадження №61-18430св19), від 09 квітня 2021 року у справі №489/3510/19 (провадження №61-17336св20).

Отже, рішення про звільнення працівника на підставі пункту 1 частини першої статті 41 КЗпП України може бути прийняте роботодавцем за наявності сукупності таких умов: суб'єктом дисциплінарної відповідальності може бути певна категорія працівників; для застосування цієї норми закону потрібно встановити факт порушення працівником своїх трудових обов'язків; порушення повинно бути одноразовим і грубим; рішення про звільнення працівника може прийняти лише уповноважена на те особа.

Такий висновок узгоджується з висновком Верховного Суду, викладеним у постанові від 19 січня 2021 року у справі №466/6109/18 (провадження №61-19125св19).

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду можна ознайомитися за посиланням: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/104987600>

Постанова Верховного Суду від 30.06.2022 у справі №310/6076/18 (провадження №61-19846св21) щодо звільнення на підставі пункту 3 частини першої статті 36 КЗпП України у зв'язку з призовом на військову службу

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

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

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

З положень зазначених норм законів вбачається, що гарантії, передбачені частинами третьою, четвертою статті 119 КЗпП України, надаються не тільки особам, які були призвані на військову службу, військову службу за призовом під час мобілізації, але і тим, що були прийняті на військову службу за контрактом у разі виникнення кризової ситуації, що загрожує національній безпеці, чи настання особливого періоду.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду можна ознайомитися за посиланням: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/105056423>

Постанова Верховного Суду від 30.06.2022 у справі №755/15477/20 (провадження №61-19122св21) щодо звільнення з посади директора виконавчого у зв'язку зі скороченням штату

При виникненні спору між працівником і роботодавцем суд не вирішує питання про доцільність скорочення чисельності або штату працівників, а перевіряє наявність підстав для звільнення (чи відбувалося скорочення штату або чисельності працівників) та дотримання відповідної процедури.

Відповідно до частини третьої статті 64 ГК України підприємство самостійно визначає свою організаційну структуру, встановлює чисельність працівників і штатний розпис.

Частиною другою статті 65 ГК України передбачено, що власник здійснює свої права щодо управління підприємством безпосередньо або через уповноважені ним органи відповідно до статуту підприємства.

Відповідно до пункту 5.3 статуту ТОВ «Аксімед Плюс» склад і структуру товариства визначають загальні збори учасників (т. 1 а. с. 222, 233).

Згідно з позиціями Верховного Суду, викладеними у постановах від 16 січня 2018 року у справі №519/160/16-ц (провадження №61-312св17), від 06 лютого 2018 року у справі №696/985/15-ц (провадження №61-1214св18), від 12 червня 2019 року у справі №297/868/18 (провадження №61-393св19), від 28 квітня 2021 року у справі №373/2133/17 (провадження №61-8393св20), від 27 травня 2021 року у справі №201/6689/19 (провадження №61-5965св20), від 27 січня 2022 року у справі №607/22928/20 (провадження №61-16543св21), суд не може вдаватися до обговорення та оцінки питання про доцільність і правомірність скорочення штату та чисельності працівників. Право визначати чисельність і штат працівників належить винятково власнику або уповноваженому ним органу, суд зобов'язаний тільки з'ясувати наявність підстав для звільнення.

Під час розгляду справи судом не встановлено ознак зловживання правом у діях роботодавця.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду можна ознайомитися за посиланням: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/105056389>

Постанова Верховного Суду від 06.07.2022 у справі №275/404/21 (провадження №61-3278св22) щодо визнання наказу про звільнення на підставі пункту 2 частини першої статті 36 КЗпП України незаконним та поновлення на роботі

Строковий трудовий договір укладається у випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк з урахуванням характеру наступної роботи, або умов її виконання, або інтересів працівника та в інших випадках, передбачених законодавчими актами.

При укладенні трудового договору на визначений строк цей строк встановлюється погодженням сторін і може визначатися як конкретним терміном, так і часом настання певної події.

Строк, на який працівник приймається на роботу, обов'язково має бути вказаний у наказі про прийняття на роботу, інакше буде вважатися, що працівник прийнятий на роботу за безстроковим трудовим договором.

Відповідно до пункту 2 частини першої статті 36 КЗпП України підставами припинення трудового договору є закінчення його строку, крім випадків, коли трудові відносини фактично тривають і жодна зі сторін не поставила вимогу про їх припинення.

Згідно з пунктом 4 частини першої статті 6 Закону України «Про управління об'єктами державної власності» уповноважені органи управління відповідно до покладених на них завдань призначають на посаду та звільняють з посади керівників державних унітарних підприємств, у яких не утворено наглядову раду, установ організацій та господарських структур, у статутному капіталі яких більше 50 відсотків акцій (часток) належать державі, та в яких не утворено наглядову раду, укладають і розривають з ними контракти, здійснюють контроль за дотриманням їхніх вимог.

Суди попередніх інстанцій установили, що наказом в. о. державного секретаря – директора Департаменту забезпечення комунікацій та організації роботи Міністерства енергетики та вугільної промисловості України від 13 лютого 2017 року №11-к ОСОБА_1 з 14 лютого 2017 року була призначена в. о. директора ДП «Коростишівський завод «Реммашторф», за її згодою, на період до призначення керівника цього підприємства в установленому порядку (а. с. 4). Тобто при укладенні зазначеного трудового договору працівник і роботодавець погодили строк дії договору, який визначили часом настання певної події, а саме до призначення в установленому законодавством порядку керівника (директора) ДП «Коростишівський завод «Реммашторф».

Як установлено судами, конкурсний відбір на посаду директора ДП «Коростишівський завод «Реммашторф», передбачений Порядком №777, не був проведений, а наказом від 12 квітня 2021 року №611 на підприємстві замість позивача на посаду в. о. директора призначено Романенка А. В. Таким чином, встановивши, що Романенко А. В. також було призначено на посаду в. о. ДП «Коростишівський завод «Реммашторф», тобто призначення в установленому законодавством порядку керівника вказаного підприємства не відбулося, суд першої інстанції дійшов правильного висновку, що строк дії укладеного з позивачем трудового договору не закінчився, що свідчить про незаконність звільнення позивача на підставі пункту 2 частини першої статті 36 КЗпП України.

Такі висновки узгоджуються з висновками Верховного Суду, викладеними у постанові від 17 червня 2022 року у справі №556/1395/21 (провадження №61-3887св22).

Об'єднана палата Касаційного цивільного суду у складі Верховного Суду у постанові від 27 січня 2020 року у справі №654/941/17 (61-576сво18) дійшла висновку, що тлумачення статті 5-1, частини першої статті 235 КЗпП України свідчать, що на особу, яка є виконувачем обов'язків, поширюється трудове законодавство, гарантії забезпечення права на працю, у тому числі й можливість захисту від незаконного звільнення.

Подібні висновки викладені у постанові Верховного Суду від 24 листопада 2021 року у справі №569/14889/19 (провадження №61-1194св20).

Отже, висновок суду апеляційної інстанції про те, що зазначення в наказі про призначення позивача в. о. директора підприємства на період до призначення керівника цього підприємства в установленому порядку неможливо однозначно тлумачити так, що на посаду директора підприємства відповідач повинен був оголосити процедуру конкурсного відбору та після проведення конкурсного відбору призначити керівника підприємства, є помилковим, оскільки виконувач обов'язків –

це особа, яка очолює певне підприємство доти, доки не буде обрано чи призначено повноцінного керівника цього підприємства. Як правильно встановлено судом першої інстанції, обрання та призначення керівника ДП «Коростишівський завод «Реммашторф» не відбулося, оскільки Романенко А. В. був призначений також як в. о. директора підприємства.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду можна ознайомитися за посиланням: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/105139677>

Постанова Верховного Суду від 08.07.2022 у справі №359/8303/20 (провадження №61-20543св21) щодо скорочення працівників

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

Для виявлення працівників, які мають це право, роботодавець повинен зробити порівняльний аналіз продуктивності праці і кваліфікації тих працівників, які залишилися на роботі, і тих, які підлягають звільненню.

Такий правовий висновок викладений у постанові Верховного Суду від 22 вересня 2020 року у справі №161/7196/19 (провадження №61-4375св20), від 12 травня 2021 року у справі №561/1030/19 (провадження №61-8403св20), від 26 січня 2022 року у справі №671/875/20 (провадження №61-2163св21).

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду можна ознайомитися за посиланням: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/105148862>

Постанова Верховного Суду від 11.07.2022 у справі №707/818/20 (провадження №61-14266св21) щодо скорочення працівників

Посилання ОСОБА_1 на те, що вона має переважне право на залишення на роботі, є безпідставним, оскільки переважне право на залишення працівника на роботі враховується лише у разі скорочення однорідних професій і посад і нетотожне переважному праву його працевлаштування на нову посаду.

Вказане узгоджується з правовою позицією Верховного Суду у складі колегії суддів Другої судової палати Касаційного цивільного суду, наведеною у постанові від 29 листопада 2018 року у справі №292/50/18 (провадження №61-44153св18).

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду можна ознайомитися за посиланням: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/105190748>

III. ПРАВОВІ ПОЗИЦІЇ ВЕРХОВНОГО СУДУ В ПИТАННЯХ СТЯГНЕННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ

Постанова Верховного Суду від 31.03.2022 у справі №158/139/21 (провадження №61-15851св21) щодо зміни істотних умов праці

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

Статтю 25 Закону України «Про загальну середню освіту» передбачено, що педагогічне навантаження вчителя загальноосвітнього навчального закладу незалежно від підпорядкування, типу і форми власності – час, призначений для здійснення навчально-виховного процесу.

Педагогічне навантаження вчителя включає 18 навчальних годин протягом навчального тижня, що становлять тарифну ставку.

Розподіл педагогічного навантаження у загальноосвітньому навчальному закладі затверджується його керівником.

Зменшення педагогічного навантаження є наслідком зміни режиму роботи вчителя і, як наслідок, – відповідне зменшення заробітної плати, що з огляду на вимоги частини третьої статті 32 КЗпП України є зміною істотних умов праці.

Такий висновок викладений у постанові Великої Палати Верховного Суду від 28 листопада 2018 року у справі №559/321/16.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду можна ознайомитися за посиланням: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/103886518>

Постанова Верховного Суду від 15.06.2022 у справі №207/878/20 (провадження №61-14553св21) щодо стягнення середнього заробітку

Середній заробіток за частиною другою статті 235 КЗпП України за своїм змістом є заробітною платою, право на отримання якої виникло у працівника, який був незаконно позбавлений можливості виконувати свою трудову функцію з незалежних від нього причин, оскільки особа поновлюється на роботі з дня звільнення, тобто вважається такою, що весь цей час перебувала в трудових відносинах (такі висновки викладені у постанові Великої Палати Верховного Суду від 08 лютого 2022 року у справі №755/12623/19 (провадження №14-47цс21)).

Отже, стягненню з відповідача на користь ОСОБА_1 підлягає середній заробіток за час вимушеного прогулу з утриманням із цієї суми установлених законодавством податків і зборів.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду можна ознайомитися за посиланням: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/104896747>

Постанова Верховного Суду від 15.06.2022 у справі №686/4440/21 (провадження №61-3156св22) щодо виплати середнього заробітку

Виплата середнього заробітку проводиться за весь час вимушеного прогулу. Законом не передбачено будь-яких підстав для зменшення його розміру за тих чи інших обставин.

Подібний висновок висловлено у постанові Великої Палати Верховного Суду від 20 червня 2018 року у справі №826/808/16 (провадження №11-134ас18).

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду можна ознайомитися за посиланням: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/104849713>

IV. ПРАВОВІ ПОЗИЦІЇ ВЕРХОВНОГО СУДУ СТОСОВНО ПЕРЕВІРОК ДЕРЖПРАЦІ

Постанова Верховного Суду від 13.04.2022 у справі №280/3866/19 щодо особливостей перевірки громадських організацій органами Держпраці

Приписи Конвенції Міжнародної організації праці 1947 року №81 про інспекцію праці у промисловості й торгівлі, Конвенції Міжнародної організації праці 1969 року №129 про інспекцію праці в сільському господарстві, Закону України «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності», якими керуються органи Держпраці при проведенні перевірки, не поширюються на громадські неприбуткові організації, оскільки вони не здійснюють господарської діяльності.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду можна ознайомитися за посиланням: <https://reestr.court.gov.ua/Review/10394615369>

Постанова Верховного Суду від 20.04.2022 у справі №620/244/20 щодо неправомірності проведення перевірки додержання законодавства про працю на підставі визнаного судом нечинним Порядку здійснення державного контролю за додержанням законодавства про працю

Постановою Шостого апеляційного адміністративного суду від 14 травня 2019 року у справі №826/8917/17 визнано не чинною постанову Кабінету Міністрів України від 26 квітня 2017 року №295 «Деякі питання реалізації статті 259 Кодексу законів про працю України та статті 34 Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні», якою затверджено Порядок здійснення державного контролю за додержанням законодавства про працю, який визначає процедуру здійснення державного контролю за додержанням законодавства про працю юридичними особами (включаючи їхні структурні та відокремлені підрозділи, які не є юридичними особами) та фізичними особами, які використовують найману працю.

Отже, проведення інспекційного відвідування на підставі положень зазначеного Порядку є неправомірним.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду можна ознайомитися за посиланням: <https://reestr.court.gov.ua/Review/104026076>

V. ПРАВОВІ ПОЗИЦІЇ ВЕРХОВНОГО СУДУ СТОСОВНО ПЕРЕВІРОК ДЕРЖПРАЦІ

Постанова Верховного Суду від 13.05.2022 у справі №331/2395/20 (провадження №61-211св22) щодо оформлення наказу про оголошення догани

У трудовому праві діє принцип презумпції невинуватості, згідно з яким не можна працівника притягнути до дисциплінарної відповідальності, доки не доведена роботодавцем його вина, і працівник не зобов'язаний сам доводити свою невинуватість.

Аналогічні правові висновки щодо застосування норм права у подібних правовідносинах викладені, зокрема, у постанові Верховного Суду від 27 квітня 2021 року у справі №461/8132/17 (провадження №61-9697св19).

Враховуючи наведене, ухвалюючи оскаржувані судові рішення, суди у справі, яка переглядається, дійшли правильних висновків про те, що роботодавець не виконав належним чином свій обов'язок щодо надання доказів наявності фактів винного вчинення позивачкою дисциплінарного проступку.

При цьому Верховний Суд погоджується з висновками судів про те, що оскільки оспорюваний наказ не містить чітких формулювань суті та обставин допущеного проступку, відсутні докази вини позивачки та наявності причинного зв'язку між діями (бездіяльністю) і неналежним виконанням покладених на позивача трудових обов'язків, а містяться лише загальні, а не конкретні посилання на порушення останньою положень посадової інструкції, тому не можна дійти однозначних висновків про доведення вини ОСОБА_1 у вчиненні дисциплінарного проступку і накладення на неї дисциплінарного стягнення.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду можна ознайомитися за посиланням: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/104308964>

Постанова Верховного Суду від 17.05.2022 у справі №212/10867/19 (провадження №61-17372св20) щодо рішення профспілкового комітету

Зміст поняття обґрунтованості рішення профспілкового органу закон не розкриває, то така обґрунтованість повинна оцінюватися судом з огляду на загальні принципи права і засади цивільного судочинства та лексичне значення самого слова «обґрунтований», яке означає «бути достатньо, добре аргументованим, підтвердженим науково, переконливими доказами, доведеним фактами».

Така правова позиція щодо застосування частини шостої статті 39 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» для врегулювання питання про притягнення працівника – члена виборного органу профспілкових органів – до дисциплінарної відповідальності викладена у постановках Верховного Суду України від 22 жовтня 2014 року у справі №6-163цс14, від 01 липня 2015 року у справі №6-119цс15, від 01 липня 2015 року у справі №6-703цс15 та підтримана Верховним Судом у постанові від 06 вересня 2018 року у справі №265/6850/16-ц (провадження №61-11367св18).

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду можна ознайомитися за посиланням: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/104330211>

Постанова Верховного Суду від 18.05.2022 у справі №819/939/18 щодо важливості належного заповнення табеля обліку використання робочого часу

Оскільки заповнений належним чином табель обліку використання робочого часу є підставою для здійснення нарахування та виплати працівникові заробітної плати, то його достовірне і правильне оформлення відповідно до вимог законодавства – важлива передумова для дотримання трудових гарантій особи, зокрема щодо оплати праці в повному розмірі.

Незабезпечення ж достовірного обліку виконуваної працівником роботи є самостійним порушенням незалежно від того, призвело це до порушення трудових гарантій працівників щодо оплати праці чи ні.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду можна ознайомитися за посиланням: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/104361416>

Постанова Верховного Суду від 26.05.2022 у справі №761/15358/20 (провадження №61-19614св21) щодо усунення членів виконавчого органу товариства від виконання повноважень

Критеріями розмежування судової юрисдикції, тобто передбаченими законом умовами, за яких певна справа підлягає розгляду за правилами того чи іншого виду судочинства, є суб'єктний склад правовідносин, предмет спору та характер спірних матеріальних правовідносин. Крім того, таким критерієм може бути пряма вказівка в законі на вид судочинства, в якому розглядається визначена категорія справ.

Господарські суди розглядають справи у спорах, що виникають з корпоративних відносин, у тому числі у спорах між учасниками (засновниками, акціонерами, членами) юридичної особи або між юридичною особою та її учасником (засновником, акціонером, членом), у тому числі учасником, який вибув, пов'язані зі створенням, діяльністю, управлінням або припиненням діяльності такої юридичної особи, крім трудових спорів (пункт 3 частини першої статті 20 ГПК України).

З огляду на наведені приписи процесуальних законів правильне визначення юрисдикції суду у цій справі залежить від змісту правовідносин та її учасників.

Відсторонення працівників від роботи власником або уповноваженим ним органом допускається у разі: появи на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння; відмови або ухилення від обов'язкових медичних оглядів, навчання, інструктажу і перевірки знань з охорони праці та протипожежної охорони; в інших випадках, передбачених законодавством (стаття 46 КЗпП України).

Частиною третьою статті 99 ЦК України передбачено, що повноваження члена виконавчого органу можуть бути в будь-який час припинені або він може бути тимчасово відсторонений від виконання своїх повноважень.

Конституційний Суд України у рішенні від 02 січня 2010 року №1-рп/2010 у справі про офіційне тлумачення частини третьої статті 99 ЦК України дійшов висновку, що усунення члена виконавчого органу товариства від виконання своїх обов'язків згідно з вказаною частиною не є відстороненням працівника від роботи в розумінні статті 46 КЗпП України. «Усунення» відповідно до частини третьої статті 99 ЦК України є дією уповноваженого органу товариства, спрямованою на унеможливлення здійснення членом його виконавчого органу в межах корпоративних відносин із товариством повноважень у сфері управлінської діяльності. Необхідність такої норми зумовлена специфічним статусом члена виконавчого органу, який отримав від уповноваженого органу товариства право на управління. За природою корпоративних відносин учасникам товариства має бути надана можливість у будь-який час оперативно відреагувати на дії особи, яка здійснює представницькі функції зі шкодою для інтересів товариства, шляхом позбавлення її відповідних повноважень (абзац п'ятий пункту 2.3 мотивувальної частини).

Отже, усунення членів виконавчого органу товариства від виконання повноважень відповідно до частини третьої статті 99 ЦК України за змістом правовідносин, зокрема за правовими наслідками, відрізняється від відсторонення працівника від роботи на підставі статті 46 КЗпП України.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду можна ознайомитися за посиланням: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/104604135>

Постанова Верховного Суду від 15.06.2022 у справі №209/1944/18 (провадження №61-16466св20) щодо виконання рішення суду

Виконавче провадження закінчується на підставі пункту 9 частини першої статті 39 Закону також у випадку, якщо рішення суду було виконано до винесення постанови про відкриття виконавчого провадження.

Вирішуючи скаргу, суд першої інстанції виходив із того, що на час прийняття роботодавцем наказу від 12 жовтня 2018 року №115-к про поновлення позивача на роботі судові рішення не набрало законної сили, тому немає підстав для закінчення виконавчого провадження з примусового виконання виконавчого листа №209/1944/18, виданого 24 травня 2019 року Дніпровським районним судом м. Дніпродзержинська, про поновлення позивача на роботі.

Оскарження постанови державного виконавця про стягнення виконавчого збору підлягає розгляду в порядку адміністративного судочинства і не належить до компетенції загального суду.

Згідно зі статтею 125 Конституції України судоустрій в Україні будується за принципами територіальності та спеціалізації і визначається законом.

Критеріями розмежування судової юрисдикції, тобто передбаченими законом умовами, за яких певна справа підлягає розгляду за правилами того чи іншого виду судочинства, є суб'єктний склад правовідносин, предмет спору та характер спірних матеріальних правовідносин у їх сукупності.

Крім того, таким критерієм може бути пряма вказівка в законі на вид судочинства, у якому розглядається визначена категорія справ.

Згідно з пунктом 8 частини першої статті 19 КАС України юрисдикція адміністративних судів поширюється на справи у публічно-правових спорах, зокрема спорах щодо вилучення або примусового відчуження майна для суспільних потреб чи з мотивів суспільної необхідності.

Верховний Суд виходить з того, що при визначенні предметної юрисдикції справ суди повинні виходити із суті права та/або інтересу, за захистом якого звернулася особа, заявлених вимог, характеру спірних правовідносин, змісту та юридичної природи обставин у справі.

Отже, у порядку цивільного судочинства за загальним правилом можуть розглядатися будь-які справи, в яких хоча б одна зі сторін, як правило, є фізичною особою, якщо їх вирішення не належить до інших видів судочинства. Оскарження постанови державного виконавця про стягнення виконавчого збору та/або витрат на проведення виконавчих дій підлягає розгляду в порядку адміністративного судочинства і не належить компетенції загального суду.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду можна ознайомитися за посиланням: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/105190700>

**Постанова Верховного Суду у справі
№761/16609/20 (провадження №61-
708св22) від 06.07.2022 щодо припинення
повноважень посадових осіб**

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

Тож правила пункту 5 частини першої статті 41 КЗпП України кореспондуються з положеннями частини третьої статті 99 ЦК України.

Зміни до статті 41 КЗпП України, а саме доповнення цієї статті пунктом 5, внесено Законом України від 13 травня 2014 року №1255-VII «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо захисту прав інвесторів», який набрав чинності з 01 червня 2014 року. Згідно з пояснювальною запискою до проекту вказаного Закону передбачається, що така підстава розірвання трудового договору забезпечить «можливість розірвання трудового договору без наведення підстав при припиненні повноважень посадових осіб», а як компенсацію для захисту інтересів останніх гарантує мінімальну вихідну допомогу в розмірі середньої заробітної плати за шість місяців.

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

