



НАЦІОНАЛЬНА АСОЦІАЦІЯ
АДВОКАТІВ УКРАЇНИ

ДАЙДЖЕСТ

правових позицій Верховного Суду
ЩОДО ТРУДОВИХ СПОРІВ

Комітет з трудового права НААУ

за II півріччя 2022 року

I. ПРАВОВІ ПОЗИЦІЇ ВЕРХОВНОГО СУДУ В ПИТАННЯХ УСТАНОВЛЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН ТА ОФОРМЛЕННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН..... 5

Постанова Верховного Суду від 08.12.2022 у справі №461/734/21 (провадження №61-7317св22) щодо встановлення факту трудових відносин 5

II. ПРАВОВІ ПОЗИЦІЇ ВЕРХОВНОГО СУДУ В ПИТАННЯХ ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВИХ ДОГОВОРІВ..... 6

Постанова Верховного Суду від 26.10.2022 у справі №454/2628/19 (провадження №61-12115св21) щодо закінчення строку дії контракту..... 6

Постанова Верховного Суду від 09.11.2022 у справі №761/20061/21 (провадження №61-5378св22) щодо визнання припиненими трудових відносин між ТОВ і директором на підставі статті 38 КЗпП України за власним бажанням з внесенням відповідних даних до Єдиного державного реєстру юридичних осіб, фізичних осіб – підприємців та громадських формувань... 7

Постанова Верховного Суду від 09.11.2022 у справі №524/3625/20 (провадження №61-2433св22) щодо звільнення за вчинення аморального проступку..... 7

Постанова Верховного Суду від 09.11.2022 у справі №761/25659/21 (провадження №14-4цс22) щодо підстав припинення повноважень голови правління акціонерного товариства..... 8

Постанова Верховного Суду від 16.11.2022 у справі №686/31234/19 (провадження №61-5209св22) щодо звільнення за прогул..... 9

Постанова Верховного Суду від 16.11.2022 у справі №522/15643/17 (провадження №61-21234св21) щодо забезпечення позову у справах про поновлення на посаді..... 10

Постанова Верховного Суду від 16.11.2022 у справі №755/3038/21 (провадження №61-9515св22) щодо звільнення з роботи у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці на підставі пункту 1 частини першої статті 40 КЗпП України..... 12

Постанова Верховного Суду від 05.12.2022 у справі №344/5357/21 (провадження №61-5225св22) щодо припинення трудового договору за пунктом 1 частини першої статті 36 КЗпП України (за угодою сторін)..... 12

Постанова Верховного Суду від 07.12.2022 у справі №569/12937/21 (провадження №61-7169св22) щодо отримання письмових пояснень..... 13

Постанова Верховного Суду від 08.12.2022 у справі №686/14032/20 (провадження №61-7414св22) щодо звільнення за прогул..... 13

Постанова Верховного Суду від 13.12.2022 у справі №585/1320/21-ц (провадження №61-6426св22) щодо припинення строку дії контракту..... 14

Постанова Верховного Суду від 14.12.2022 у справі №521/574/22 (провадження №61-9422св22) щодо звільнення за власним бажанням..... 15

Постанова Верховного Суду від 16.12.2022 у справі №761/34905/20 (провадження №61-20830св21) щодо звільнення на підставі пункту 1 частини першої статті 41 Кодексу законів про працю України у зв'язку з одноразовим грубим порушенням трудових обов'язків..... 15

Постанова Верховного Суду від 19.12.2022 у справі №242/4122/20 (провадження №61-2049св22) щодо звільнення працівника у зв'язку з переведенням його на роботу на інше підприємство.....	16
Постанова Верховного Суду від 21.12.2022 у справі №727/3840/22 (провадження №61-10437св22) щодо розірвання трудового договору (контракту) за пунктом 5 частини першої статті 41 КЗпП України.....	16
Постанова Верховного Суду від 21.12.2022 у справі №299/2706/20 (провадження №61-3594св22) щодо дати звільнення.....	17
Постанова Верховного Суду від 22.12.2022 у справі №758/1322/17 (провадження №61-6662св20) щодо систематичного порушення трудових обов'язків.....	18
Постанова Верховного Суду від 28.12.2022 у справі №347/985/18 (провадження №61-7792св22) щодо невидання трудової книжки під час звільнення.....	18
Постанова Верховного Суду від 28.12.2022 у справі №308/4679/21 (провадження №61-9344св22) щодо звільнення за прогул.....	19
Постанова Верховного Суду від 28.12.2022 у справі №607/17164/21 (провадження №61-7694св22) щодо звільнення за систематичне невиконання трудових обов'язків, а саме непроходження обов'язкового періодичного психіатричного огляду.....	19
 III. ПРАВОВІ ПОЗИЦІЇ ВЕРХОВНОГО СУДУ В ПИТАННЯХ СТЯГНЕННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ.....	
Постанова Верховного Суду від 10.11.2022 у справі №607/2071/17 (провадження №61-2752св19) щодо проведення індексації несплаченої заробітної плати.....	21
Постанова Верховного Суду від 23.11.2022 у справі №359/4749/20 (провадження №61-18521св21) щодо стягнення несплаченої при звільненні суми матеріальної допомоги у розмірі 734 800,00 грн та середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільненні, починаючи з 18 травня 2020 року до дня ухвалення судового рішення.....	22
Постанова Верховного Суду від 30.11.2022 у справі №569/8168/19 (провадження №61-20855св21) щодо виплати вихідної допомоги.....	24
 IV. ПРАВОВІ ПОЗИЦІЇ ВЕРХОВНОГО СУДУ З ІНШИХ ТРУДОВИХ ПИТАНЬ.....	
Постанова Верховного Суду (додаткова) від 31.08.2022 у справі №488/2444/21 (провадження №61-2618св22) щодо стягнення судового збору.....	25
Постанова Верховного Суду від 09.11.2022 у справі №127/15014/20 (провадження №61-20340св21) щодо застосування ч. 3 ст. 184 КЗпП України.....	26
Постанова Верховного Суду від 09.11.2022 у справі №761/33182/20 (провадження №61-5038св22) щодо статусу викривачів корупції.....	26
Постанова Верховного Суду від 16.11.2022 у справі №501/2645/17 (провадження №61-5089св22) щодо стягнення моральної шкоди.....	28
Постанова Верховного Суду від 16.11.2022 у справі №709/1465/19 (провадження №61-4569св22) щодо виконання рішення про поновлення на роботі.....	29

ЗМІСТ

Постанова Верховного Суду від 01.12.2022 у справі №295/11925/20 (провадження №61-8877св22) щодо поняття обґрунтованості рішення профспілкового органу.....	30
Постанова Верховного Суду від 12.19.2022 у справі №171/2004/20 (провадження №61-11164св21) щодо відшкодування моральної шкоди, завданої смертю особи на виробництві.....	30
Постанова Верховного Суду від 19.12.2022 у справі №686/11075/21 (провадження №61-3135св22) щодо матеріальної відповідальності за незаконне звільнення або переведення працівника на іншу роботу.....	31
Постанова Верховного Суду від 21.12.2022 у справі №347/2024/21 (провадження №61-10117св22) щодо застосування дисциплінарного стягнення.....	32
Постанова Верховного Суду від 21.12.2022 у справі №263/114/20 (провадження №61-19344св20) щодо надання відпустки.....	33

Відповідальний редактор дайджесту:

Поліщук Вікторія Віталіївна

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

Над дайджестом також працювала

Кайда Наталія Ярославівна

КОНТАКТИ:

Комітет з трудового права НААУ

Голова Комітету: Поліщук Вікторія Віталіївна

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

Заступник Голови Комітету: Цвєткова Катерина Володимирівна

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

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

Постанова Верховного Суду від 08.12.2022 у справі №461/734/21 (провадження №61-7317св22) щодо встановлення факту трудових відносин

За умовами договору-доручення, укладеного між ТОВ «Укр Енерго Пром» та ОСОБА_3 07 листопада 2017 року, визначено, що позивач зобов'язується щодня (окрім святкових і вихідних днів) з 11:00 до 17:00 год. здійснювати активний пошук потенційних покупців продукту продавця, проводити переговори з потенційними покупцями з укладення договорів постачання продукту. Також позивач зобов'язався: надавати потенційним покупцям заяви-приєднання до умов договорів постачання природного газу побутовим споживачам і протягом 1 робочого дня передавати їх довірителю (підпункт 2.1.5); належним чином заповнювати бланки заяв-приєднань до умов договорів постачання природного газу побутовим споживачам, індивідуальні журнали реєстрації клієнтів, анкети, списки та іншу документацію, достовірно та добросовісно зазначати усі реквізити покупця та показники прогнозованого споживання продукту покупцем (підпункт 2.1.7); подавати довірителю разом з актом виконаних робіт перелік укладених заяв-приєднань до умов договорів постачання природного газу побутовим споживачам, перелік заповнених анкет, індивідуальних журналів реєстрації клієнтів, квитанцій, іншу необхідну документацію (підпункт 2.1.8).

Довіритель зобов'язався виплачувати повіреному винагороду за виконану роботу згідно з умовами цього договору (підпункт 2.2.2). Сума винагороди повіреному визначається актом виконаних робіт, який підписується сторонами та є невід'ємною частиною цього договору (пункт 3 договору).

Пунктом 7 договору визначено, що цей договір вважається укладеним терміном на один рік з моменту підписання обома сторонами. Цей договір може бути розірваний до закінчення строку його дії за ініціативою однієї зі сторін, яка повинна повідомити про це іншу сторону в письмовій формі не пізніше ніж за 30 календарних днів до дати розірвання. У повідомленні повинна бути вказана дата, з якої договір вважатиметься розірваним, та причини розірвання договору.

Дослідивши наявні матеріали справи, суд апеляційної інстанції дійшов обґрунтованого висновку, що належних і допустимих доказів про наявність між сторонами трудових відносин ОСОБА_3 суду надано не було. При цьому матеріали справи свідчать про наявність між ТОВ «Укр Енерго Пром» та ОСОБА_3 цивільно-правових відносин.

Крім того, питання допуску ОСОБА_3 до виконання трудової функції у ТОВ «Укр Енерго Пром» без видання наказу (розпорядження) про прийняття на посаду вже було предметом судового розгляду, за наслідками якого Галицьким районним судом м. Львова у справі №461/807/21 від 24 лютого 2021 року винесено постанову, яка набрала законної сили.

Вказана постанова у справі №461/807/21 підтверджує відсутність протиправної поведінки в діях керівника ТОВ «Укр Енерго Пром» ОСОБА_2, зокрема, щодо відсутності оформлення трудових відносин з позивачем.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду можна ознайомитися за посиланням <https://reyestr.court.gov.ua/Review/107747883>

II. ПРАВОВІ ПОЗИЦІЇ ВЕРХОВНОГО СУДУ В ПИТАННЯХ ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВИХ ДОГОВОРІВ

Постанова Верховного Суду від 26.10.2022 у справі №454/2628/19 (провадження №61-12115св21) щодо закінчення строку дії контракту

Суди встановили, що 30 травня 2019 року роботодавець повідомив ОСОБА_1 про те, що 31 серпня 2019 року спливає термін дії контракту з нею як із керівником закладу дошкільної освіти, та про те, що відповідно до пункту 2 частини першої статті 36 КЗпП України, пункту 11.2 Положення про порядок призначення та звільнення з посад керівників дошкільних закладів освіти, що належать до комунальної власності Сокальської територіальної громади, затвердженого рішенням Сокальської міської ради від 31 травня 2018 року №532, та підпункту 1 пункту 4.2 розділу IV контракту із завідувачем дошкільної установи буде підготовлено розпорядження про звільнення позивача із займаної посади та оголошення конкурсу на заміщення вакантної посади директора комунального закладу.

Позивач не подала заяви про звільнення за згодою сторін з метою прийняття на безстрокову форму трудового договору або про укладення нового контракту з нею, як з директором КЗДО (ясла-садок) комбінованого типу №1 «Калинка» Сокальської міської ради Львівської області, як це передбачено контрактом, за два місяці до закінчення строку дії контракту.

Також не подала документи для участі в конкурсі на зайняття посади керівника цього закладу дошкільної освіти.

Термін дії контракту сплив 31 серпня 2019 року.

На підставі рішення Сокальської міської ради від 31 травня 2018 року №532 «Про затвердження Положення про порядок призначення та звільнення з посад керівників дошкільних закладів освіти, що належать до комунальної власності територіальної громади міста Сокаль» питання щодо погодження звільнення позивача із посади директора КЗДО (ясла-садок) комбінованого типу №1 «Калинка» Сокальської міської ради Львівської області у зв'язку із закінченням строку трудового договору, за пунктом 2 частини першої статті 36 КЗпП України 30 серпня 2019 року розглянуто на позачерговій сесії Сокальської міської ради, на якій прийнято рішення №785 «Про погодження звільнення з посади директора Комунального закладу дошкільної освіти (ясла-садок) комбінованого типу №1 «Калинка» Сокальської міської ради Львівської області» у зв'язку із закінченням строку трудового договору, згідно з пунктом 2 частини першої статті 36 КЗпП України.

Відмовляючи у позові, суд першої інстанції, з висновками якого погодився апеляційний суд, правильно виходив із відсутності підстав для поновлення на роботі.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду можна ознайомитися за посиланням <https://reyestr.court.gov.ua/Review/107370618>

II. ПРАВОВІ ПОЗИЦІЇ ВЕРХОВНОГО СУДУ В ПИТАННЯХ ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВИХ ДОГОВОРІВ

Постанова Верховного Суду від 09.11.2022 у справі №761/20061/21 (провадження №61-5378св22) щодо визнання припиненими трудових відносин між ТОВ і директором на підставі статті 38 КЗпП України за власним бажанням з внесенням відповідних даних до Єдиного державного реєстру юридичних осіб, фізичних осіб – підприємців та громадських формувань

Конституційний Суд України у рішеннях від 07 липня 2004 року №14-рп/2004, від 16 жовтня 2007 року №8-рп/2007 та від 29 січня 2008 року №2-рп/2008 зазначав, що визначене статтею 43 Конституції України право на працю розглядає як природну потребу людини своїми фізичними і розумовими здібностями забезпечувати своє життя. Це право передбачає можливість як самостійно займатися трудовою діяльністю, так і працювати за трудовим договором чи контрактом.

Свобода праці передбачає можливість особи займатися чи не займатися працею, а якщо займатися, то вільно її обирати, забезпечення кожному без дискримінації вступати у трудові відносини для реалізації своїх здібностей. За своєю природою право на працю є невідчужуваним і по суті означає забезпечення саме рівних можливостей для його реалізації.

Незважаючи на те, що право на працю безумовно є правом, а не обов'язком, для належної реалізації свого права на звільнення за власним бажанням керівник (директор) товариства має не тільки написати заяву про звільнення за власним бажанням на підставі статті 38 КЗпП України та подати/надіслати її всім учасникам товариства, а й за власною ініціативою, як виконавчий орган товариства, скликати загальні збори учасників товариства, на вирішення яких і поставити питання щодо свого звільнення.

У випадку відсутності рішення загальних зборів учасників товариства про звільнення керівника керівнику із метою захисту своїх прав надано можливість звернутися до суду із вимогою про визнання трудових відносин припиненими (аналогічна правова позиція викладена у постанові Верховного Суду від 24 грудня 2019 року у справі №758/1861/18).

Таким чином, Касаційний господарський суд у постанові від 19 січня 2022 року у справі №911/719/21 фактично висловився про підсудність подібних справ господарським судам.

За таких обставин суди попередніх інстанцій дійшли правильного висновку, що спірні правовідносини підлягають вирішенню у порядку господарського судочинства.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду можна ознайомитися за посиланням <https://reyestr.court.gov.ua/Review/1074289867>

Постанова Верховного Суду від 09.11.2022 у справі №524/3625/20 (провадження №61-2433св22) щодо звільнення за вчинення аморального проступку

Термін «аморальний проступок» є оціночним поняттям, оскільки не конкретизований законодавцем, а тому суду як правозастосовному органу надано можливість на свій розсуд надавати оцінку на підставі встановлених обставин справи, чи є ті, чи інші діяння аморальним проступком. Зокрема, аморальним проступком можна вважати діяння, що суперечить загальноприйнятим нормам і правилам, порушує моральні устої суспільства, моральні цінності, які склалися в суспільстві, і суперечить змісту трудової функції конкретного працівника.

Працівники, які виконують виховну функцію: вчитель, педагог, вихователь, зобов'язані бути людьми високих моральних переконань та бездоганної поведінки.

До таких висновків дійшов Верховний Суд у своїх постановях від 30 січня 2018 року у справі №713/265/15-ц (провадження №61-135св17), від 16 травня 2018 року у справі №1519/2-667/11 (провадження №61-13895св18), від 07 травня 2018 року у справі №243/8522/17 (провадження №61-13316св18), від 27 липня 2021 року у справі №357/4897/20 (провадження №61-3751св21).

II. ПРАВОВІ ПОЗИЦІЇ ВЕРХОВНОГО СУДУ В ПИТАННЯХ ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВИХ ДОГОВОРІВ

Звільнення допускається за вчинення аморального проступку як при виконанні трудових обов'язків, так і не пов'язаного з ними (вчинення такого проступку в громадських місцях або в побуті).

Отже, якщо педагог недостойною поведінкою скомпрометував себе перед учнями, іншими учасниками навчально-виховного процесу, порушив моральні норми, втратив тим самим авторитет, дискредитував себе як педагог, що унеможливує досягнення мети навчально-виховного процесу, він підлягає звільненню з роботи за пунктом 3 частини першої статті 41 КЗпП України.

Підставою для звільнення за пунктом 3 частини першої статті 41 КЗпП України є не будь-який аморальний проступок, а такий, що несумісний із продовженням цієї роботи. Оскільки законодавцем не визначено критеріїв визначення межі між проступками, сумісними і не сумісними з продовженням роботи, тому суд зобов'язаний з метою виконання завдання цивільного судочинства самостійно надати оцінку і встановити, чи є аморальний проступок, за який звільнено працівника, таким, що сумісний із продовженням роботи, з урахуванням конкретних обставин справи.

Аналогічних висновків дійшов Верховний Суд у постановках від 27 березня 2019 року у справі №560/893/17 (провадження №61-48706св18), від 11 квітня 2019 року у справі №351/2141/16 (провадження №61-31226св18), від 31 липня 2019 року у справі №243/5802/16-ц (провадження №61-24254св18), від 05 вересня 2019 року у справі №697/2520/18 (провадження №61-8551св19), від 02 жовтня 2019 року у справі №495/47/18 (провадження №61-44378св18), від 25 листопада 2020 року у справі №589/16/19 (провадження №61-8661св20).

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду можна ознайомитися за посиланням <https://reyestr.court.gov.ua/Review/107532785>

Постанова Верховного Суду від 09.11.2022 у справі №761/25659/21 (провадження №14-4цс22) щодо підстав припинення повноважень голови правління акціонерного товариства

Реалізація учасниками товариства корпоративних прав на участь в управлінні ним 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 розглядатися в межах не трудових, а саме корпоративних правовідносин, що виникають між товариством та особами, яким довірено повноваження з управління ним (абзац четвертий пункту 3.2 мотивувальної частини Рішення Конституційного Суду України у від 12 січня 2010 року №1-рп/2010 у справі №1-2/2010).

Виконавчий орган товариства може складатися з однієї або кількох осіб (речення перше частини другої статті 99 ЦК України). Повноваження члена виконавчого органу можуть бути в будь-який час припинені або він може бути тимчасово відсторонений від виконання своїх повноважень (частина третя вказаної статті).

Виконавчим органом акціонерного товариства, який здійснює керівництво його поточною діяльністю, є правління або інший орган, визначений статутом (абзац перший частини першої статті 161 ЦК України). Виконавчий орган акціонерного товариства може бути колегіальним (правління, дирекція) чи одноособовим (директор, генеральний директор) (частина друга цієї статті; частина третя статті 58 Закону №514-VI).

Голова колегіального виконавчого органу організовує роботу колегіального виконавчого органу, скликає засідання, забезпечує ведення протоколів засідань (абзац другий частини п'ятої статті 59 Закону №514-VI). Голова колегіального виконавчого органу має право без довіреності діяти від імені товариства відповідно до рішень колегіального виконавчого органу, у тому числі представляти інтереси товариства, вчиняти правочини від імені товариства, видавати накази та давати розпорядження, обов'язкові для виконання всіма працівниками товариства (речення перше абзацу третього вказаної частини).

II. ПРАВОВІ ПОЗИЦІЇ ВЕРХОВНОГО СУДУ В ПИТАННЯХ ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВИХ ДОГОВОРІВ

Повноваження члена виконавчого органу припиняються за рішенням наглядової ради, якщо статутом товариства це питання не віднесено до компетенції загальних зборів. Підстави припинення повноважень голови та/або члена виконавчого органу встановлюються законом, статутом товариства, а також контрактом, укладеним з головою та/або членом виконавчого органу (абзаци другий і третій частини першої статті 61 Закону №514-VI).

Отже, підстави припинення повноважень голови правління акціонерного товариства можуть бути визначені не тільки у контракті, але й у законі.

Підставою припинення трудового договору є укладення трудового договору (контракту) всупереч вимогам Закону №1700-VII, встановленим для осіб, які звільнилися або іншим чином припинили діяльність, пов'язану з виконанням функцій держави або місцевого самоврядування, протягом року з дня її припинення (пункт 7-1 частини першої статті 36 КЗпП України).

Порушення встановленого пунктом 1 частини першої статті 26 Закону №1700-VII обмеження щодо укладення трудового договору (контракту) є підставою для припинення відповідного договору. У разі виявлення порушень, передбачених частиною першою цієї статті, НАЗК звертається до суду, зокрема, для припинення трудового договору (контракту) (абзаци перший і третій частини другої статті 26 Закону №1700-VII).

З огляду на вказане повноваження голови правління акціонерного товариства можуть бути припинені на підставі рішення суду за позовом НАЗК про припинення трудового договору (контракту) через порушення обмежень, визначених у частині першій статті 26 Закону №1700-VII.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду можна ознайомитися за посиланням <https://reyestr.court.gov.ua/Review/108086911>

Постанова Верховного Суду від 16.11.2022 у справі №686/31234/19 (провадження №61-5209св22) щодо звільнення за прогул

Установлено, що рішенням наглядової ради ПАТ «Проскурів» від 03 вересня 2019 року було змінено місце розташування товариства з адреси: м. Хмельницький, вул. Кам'янецька, №257, на адресу: м. Хмельницький, вул. Глушенкова, 11.

Наказом генерального директора №8 від 06 вересня 2019 року ОСОБА_1 визначено робоче місце за юридичним місцем розташування товариства, а саме: м. Хмельницький, вул. Глушенкова, 11.

У справі відсутні докази ознайомлення ОСОБА_1 з наказом про визначення про факт переміщення робочого місця позивача за новою адресою.

Отже, відповідачем не спростовано твердження позивача щодо виконання ним своїх посадових обов'язків охоронника в період з 09 вересня 2019 року по 13 вересня 2019 року за робочим місцем, визначеним йому при прийнятті на роботу, а саме за адресою: м. Хмельницький, вул. Кам'янецька, №257. За вказаних обставин правильними є висновки судів попередніх інстанцій про безпідставність посилання ПАТ «Проскурів» на вчинення позивачем прогулу у зв'язку з відсутністю його за місцем роботи за зміненою юридичною адресою.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду можна ознайомитися за посиланням <https://reyestr.court.gov.ua/Review/107370779>

Постанова Верховного Суду від 16.11.2022 у справі №522/15643/17 (провадження №61-21234св21) щодо забезпечення позову у справах про поновлення на посаді

Забезпечення позову по суті – це обмеження суб'єктивних прав, свобод та інтересів відповідача або пов'язаних із ним інших осіб в інтересах забезпечення реалізації в майбутньому актів правосуддя і задоволених вимог позивача (заявника).

Метою забезпечення позову є вжиття судом заходів щодо охорони матеріально-правових інтересів позивача від можливих недобросовісних дій із боку відповідача з тим, щоб забезпечити позивачу реальне та ефективне виконання судового рішення, якщо воно буде прийняте на користь позивача, у тому числі задля попередження потенційних труднощів надалі у виконанні такого рішення.

Забезпечення позову допускається як до пред'явлення позову, так і на будь-якій стадії розгляду справи, якщо невжиття таких заходів може істотно ускладнити чи унеможливити виконання рішення суду або ефективний захист, або поновлення порушених чи оспорюваних прав або інтересів позивача, за захистом яких він звернувся або має намір звернутися до суду (частина друга статті 149 ЦПК України).

У статті 150 ЦПК України встановлені види забезпечення позову, зокрема заборонаю вчиняти певні дії.

Види забезпечення позову мають бути співмірними із заявленими позивачем вимогами. Не допускається вжиття заходів забезпечення позову, які за змістом є тотожними задоволенню заявлених позовних вимог, якщо при цьому спір не вирішується по суті. Зазначене обмеження не поширюється на забезпечення позову шляхом зупинення рішень, актів керівника або роботодавця про застосування негативних заходів впливу до позивача (звільнення, примушування до звільнення, притягнення до дисциплінарної відповідальності, переведення, атестація, зміна умов праці, відмова в призначенні на вищу посаду, відмова в наданні відпустки, відсторонення від роботи чи посади, будь-яка

інша форма дискримінації позивача тощо) у зв'язку з повідомленням ним або його близькими особами про можливі факти корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень, інших порушень Закону України «Про запобігання корупції» (частини третя, десята статті 150 ЦПК України).

У постанові Великої Палати Верховного Суду від 12 лютого 2020 року у справі №381/4019/18 (провадження №14-729цс19) зазначено: «Співмірність передбачає співвідношення судом негативних наслідків від вжиття заходів забезпечення позову з тими негативними наслідками, які можуть настати внаслідок невжиття цих заходів, з урахуванням відповідності права чи законного інтересу, за захистом яких заявник звертається до суду, вартості майна, на яке він заявляє клопотання накласти арешт, чи майнових наслідків заборони відповідачу здійснювати певні дії. Заходи забезпечення позову застосовуються для того, щоб гарантувати виконання можливого рішення суду, і повинні застосовуватися лише в разі необхідності, оскільки безпідставне звернення до таких дій може спричинити порушення прав та законних інтересів інших осіб чи учасників процесу.

Розглядаючи заяву про забезпечення позову, суд має з урахуванням доказів, наданих позивачем на підтвердження своїх вимог, пересвідчитися, зокрема, в тому, що між сторонами, дійсно, виник спір та існує реальна загроза невиконання чи утруднення виконання можливого рішення суду про задоволення позову; з'ясувати обсяг позовних вимог, дані про особу відповідача, а також відповідність виду забезпечення позову, який просить застосувати особа, котра звернулася з такою заявою, позовним вимогам».

Отже, застосовуючи заходи забезпечення позову, суди повинні перевірити відповідність виду забезпечення позову, який просить застосувати особа, яка звернулася з такою заявою, позовним вимогам.

Умовою застосування заходів забезпечення позову є достатньо обґрунтоване припущення, що невжиття таких заходів може істотно

II. ПРАВОВІ ПОЗИЦІЇ ВЕРХОВНОГО СУДУ В ПИТАННЯХ ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВИХ ДОГОВОРІВ

ускладнити чи унеможливити виконання рішення суду або ефективний захист або поновлення порушених чи оспорюваних прав або інтересів позивача. Гарантії справедливого суду діють не тільки під час розгляду справи, але й під час виконання судового рішення. Зокрема, розглядаючи заяву про забезпечення позову, суд повинен врахувати, що вжиття відповідних заходів може забезпечити належне виконання рішення про задоволення позову у разі ухвалення цього рішення, а їх невжиття, навпаки, ускладнити або навіть унеможливити таке виконання. Конкретний захід забезпечення позову буде домірним позовній вимозі, якщо при його застосуванні забезпечуються: збалансованість інтересів сторін та інших учасників судового процесу під час вирішення спору; можливість ефективного захисту або поновлення порушених чи оспорюваних прав або інтересів позивача без порушення або безпідставного обмеження прав та охоронюваних інтересів інших учасників справи чи осіб, що не є її учасниками; можливість виконання судового рішення у разі задоволення вимог, які є ефективними способами захисту порушених чи оспорюваних прав або інтересів позивача (постанова Великої Палати Верховного Суду від 15 вересня 2020 року у справі №753/22860/17 (провадження №14-88цс20)).

Згідно з пунктом 5 постанови Пленуму Верховного Суду України від 22 грудня 2006 року №9 «Про практику застосування судами цивільного процесуального законодавства при розгляді заяв про забезпечення позову» у справах про захист трудових чи корпоративних прав не допускається забезпечення позову шляхом зупинення дії рішення про звільнення позивача з роботи та зобов'язання відповідача й інших осіб не чинити перешкод позивачеві у виконанні ним своїх попередніх трудових обов'язків, оскільки таким чином фактично ухвалюється рішення без розгляду справи по суті.

Колегія суддів не погоджується із висновком суду апеляційної інстанції про наявність підстав для забезпечення позову з огляду на таке.

Судом установлено, що предметом розгляду у цій справі є обставини щодо звільнення ОСОБА_1 з роботи на підставі наказу ДП «АМПУ» від 26 липня 2017 року у зв'язку зі скороченням посади за пунктом 1 статті 40 КЗпП України та похідна вимога про стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу.

Водночас судом були застосовані заходи забезпечення позову, які визначені частиною десятою статті 150 ЦПК України та пов'язані із захистом прав викривачів, у зв'язку з повідомленням ОСОБА_1 від 02 жовтня 2018 року про можливе вчинення посадовими особами корупційних правопорушень, яке не є предметом оцінки у цій справі, оскільки звільнення позивача у 2017 році не перебуває у причинному зв'язку з його повідомленням про можливе вчинення посадовими особами корупційних правопорушень у 2018 році. Отже, підстав для застосування частини десятої статті 150 ЦПК України у цьому випадку немає. Відтак обраний позивачем спосіб забезпечення позову не є співмірним із предметом спору.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду можна ознайомитися за посиланням <https://reyestr.court.gov.ua/Review/107533243>

II. ПРАВОВІ ПОЗИЦІЇ ВЕРХОВНОГО СУДУ В ПИТАННЯХ ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВИХ ДОГОВОРІВ

Постанова Верховного Суду від 16.11.2022 у справі №755/3038/21 (провадження №61-9515св22) щодо звільнення з роботи у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці на підставі пункту 1 частини першої статті 40 КЗпП України

Доводи касаційної скарги про те, що позивачу мали пропонуватися вакантні посади в межах штатного розпису від 01 лютого 2019 року є безпідставними, оскільки положеннями статті 49-2 КЗпП України передбачено обов'язок роботодавця пропонувати вакантні посади скорочуваному працівнику в період повідомлення про майбутнє вивільнення, а не до чи після нього. Крім того, у процесі розгляду справи в апеляційному порядку було задоволено клопотання ОСОБА_1 про витребування інформації щодо прийнятих і звільнених відповідачем працівників у період повідомлення позивача про майбутнє вивільнення. Відповідачем було надано на виконання зазначеного клопотання інформацію кадрового адміністрування ДП «Укравтогаз» НАК «Нафтогаз України» за період з 18 червня 2020 року по 12 січня 2021 року, яка містила в собі у 173 позиціях перелік посад, які пропонувалися ОСОБА_1 (дата, номер повідомлення), та підстави для невключення посади до переліку запропонованих вакантних посад. Ця інформація не містила доказів на підтвердження того, що відповідачем була прихована інформація про наявність всіх вакантних посад з часу попередження відповідача про його вивільнення і до часу звільнення.

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

Посилання касаційної скарги на те, що судами не було враховано переважне право позивача на залишення на роботі перед іншими працівниками, не заслуговують на увагу,

позаяк у позивача переважне право на залишення на роботі перед іншими працівниками відсутнє, оскільки відповідачем були звільнені всі інші начальники ліквідованих регіональних виробничих управлінь (аналогічні посади) і позивач не погодився на переведення на жодну із запропонованих посад.

Зазначене узгоджується із правовими висновками Верховного Суду, викладеними у постанові від 12 серпня 2020 року у справі №753/3889/17, провадження №61-2св20.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду можна ознайомитися за посиланням <https://reyestr.court.gov.ua/Review/107532745>

Постанова Верховного Суду від 05.12.2022 у справі №344/5357/21 (провадження №61-5225св22) щодо припинення трудового договору за пунктом 1 частини першої статті 36 КЗпП України (за угодою сторін)

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. Анулювати таку домовленість можна лише за взаємною згодою про це власника або уповноваженого ним органу і працівника.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду можна ознайомитися за посиланням <https://reyestr.court.gov.ua/Review/107719786>

II. ПРАВОВІ ПОЗИЦІЇ ВЕРХОВНОГО СУДУ В ПИТАННЯХ ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВИХ ДОГОВОРІВ

Постанова Верховного Суду від 07.12.2022 у справі №569/12937/21 (провадження №61-7169св22) щодо отримання письмових пояснень

До застосування дисциплінарного стягнення відповідач не отримав від позивача письмові пояснення за фактом порушення трудової дисципліни. Натомість усно позивач пояснював неодноразово, що медичний огляд пройдений і за висновком лікарів він придатний до роботи на займаній посаді.

У постанові Верховного Суду України від 19 жовтня 2016 року у справі №6-2801цс15 наведено правовий висновок про те, що пояснення порушника трудової дисципліни є однією з важливих форм гарантії, наданих порушнику для захисту своїх законних прав та інтересів, направлених проти безпідставного застосування стягнення. Разом з тим правова оцінка дисциплінарного проступку проводиться на підставі з'ясування усіх обставин його вчинення, у тому числі з урахуванням письмового пояснення працівника. Невиконання власником або уповноваженим ним органом обов'язку зажадати письмове пояснення від працівника та неодержання такого пояснення не є підставою для скасування дисциплінарного стягнення, якщо факт порушення трудової дисципліни підтверджений представленими судом доказами. Подібний висновок викладений у постановках Верховного Суду: від 21 жовтня 2019 року в справі 711/8227/16-ц, від 22 листопада 2021 року в справі №342/1310/19.

З урахуванням встановлених фактичних обставин у цій справі Верховний Суд погоджується із позицією апеляційного суду, що невиконання відповідачем обов'язку отримати відповідні письмові пояснення від позивача та неодержання таких пояснень у цьому випадку не є підставою для скасування дисциплінарного стягнення, накладеного на позивача.

Таким чином, апеляційний суд дійшов правильного висновку про відмову у задоволенні позовних ОСОБА_1 в частині скасування наказу про звільнення позивача та поновлення його на роботі, оскільки звільнення позивача є законним. Як наслідок, похідна позовна вимога про стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу також не підлягала задоволенню.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду можна ознайомитися за посиланням <https://reyestr.court.gov.ua/Review/108296809>

Постанова Верховного Суду від 08.12.2022 у справі №686/14032/20 (провадження №61-7414св22) щодо звільнення за прогулу

Трудова діяльність працівника може здійснюватися (а відповідно його робоче місце може розташовуватися) безпосередньо на підприємстві (фіксоване робоче місце) або в межах іншого територіального простору, який використовує працівник для виконання трудових обов'язків.

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

У справах про поновлення на роботі осіб, звільнених за порушення трудової дисципліни, підлягають з'ясуванню обставини, в чому конкретно полягало порушення, що стало приводом до звільнення, чи могло воно бути підставою для розірвання трудового договору за пунктом 4 частини першої статті 40 КЗпП України, чи додержані власником або уповноваженим ним органом передбачені статтями 147-1, 148, 149 КЗпП України правила і порядок застосування дисциплінарних стягнень.

Для встановлення допущення працівником прогулу необхідним є належне фіксування самого факту відсутності працівника на роботі та з'ясування поважності причини такої відсутності.

У справі, яка переглядається, суд апеляційної інстанції встановив, що факт відсутності ОСОБА_1 на робочому місці 03 березня 2020 року більше трьох годин протягом робочого дня без поважних причин підтверджується матеріалами службової перевірки, поясненнями працівників АТ КБ «Приватбанк» щодо його відсутності 03 березня 2020 року після 12 год. на робочому місці, матеріалами перевірки органів поліції, поясненнями самого ОСОБА_1, наданими працівникам поліції, згідно з якими він разом зі своїм братом ОСОБА_4 та знайомим ОСОБА_5 із 14 год. 03 березня 2020 року перебував у кафе на території м. Хмельницького.

II. ПРАВОВІ ПОЗИЦІЇ ВЕРХОВНОГО СУДУ В ПИТАННЯХ ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВИХ ДОГОВОРІВ

Встановивши факт відсутності позивача на робочому місці у спірний період, фактичне невиконання ним у цей час трудових функцій та взявши до уваги, що позивачем недоведено виконанням ним своїх посадових обов'язків 03 березня 2020 року після 12 год. поза межами робочого місця, правильними є висновки суду апеляційної інстанції про недоведеність та безпідставність позовних вимог ОСОБА_1. Крім того, факт відсутності на робочому місці у вказаний період не заперечував і позивач.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду можна ознайомитися за посиланням <https://reyestr.court.gov.ua/Review/107804710>

Постанова Верховного Суду від 13.12.2022 у справі №585/1320/21-ц (провадження №61-6426св22) щодо припинення строку дії контракту

Укладаючи контракт від 02 грудня 2020 року на погоджених сторонами умовах, сторони реалізували їх право, надане частиною третьою статті 21, частиною третьою статті 24 КЗпП України, на встановлення угодою сторін особливої форми трудового договору, у якому, поміж іншого, визначили строк його дії з 06 лютого 2021 року по 06 лютого 2026 року, та дійшов правильного висновку про те, що трудові правовідносини між Роменською міською радою та ОСОБА_1 виникли 05 лютого 2020 року і не припинилися, оскільки 02 грудня 2020 року сторони уклали новий контракт зі строком дії з 06 лютого 2021 року по 06 лютого 2026 року, і призначення (допуск до роботи) ОСОБА_1 на посаду директора КП «ККП «Роменської міської ради» з 06 лютого 2021 року відбулося згідно з розпорядженням Роменського міського голови Салатуну С. «Про укладення контракту зі ОСОБА_1 » від 02 грудня 2020 року №228-ОС.

Підставами припинення трудового договору є закінчення строку (пункти 2 і 3 статті 23), крім випадків, коли трудові відносини фактично тривають і жодна з сторін не поставила вимогу про їх припинення (пункт 2 частини першої статті 36 КЗпП України).

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

Свою волю на укладення строкового трудового договору він вже виявив, коли особисто складав і підписував заяву про прийняття на роботу за строковим трудовим договором. У цей же час працівник 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.

Відповідно до частин третьої та четвертої статті 36 КЗпП України зміна підпорядкованості підприємства, установи, організації не припиняє дії трудового договору. У разі зміни власника підприємства, а також у разі його реорганізації (злиття, приєднання, поділу, виділення, перетворення) дія трудового договору працівника продовжується. Припинення трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу можливе лише у разі скорочення чисельності або штату працівників (пункт 1 частини першої статті 40).

У пункті 5 Рішення від 16 квітня 2009 року №7-рп/2009 у справі №1-9/2009 Конституційний Суд України зазначив, що органи місцевого самоврядування не можуть скасовувати свої попередні рішення, вносити до них зміни, якщо відповідно до приписів цих рішень виникли правовідносини, пов'язані з реалізацією певних суб'єктивних прав та охоронюваних законом інтересів, і суб'єкти цих правовідносин заперечують проти їх зміни чи припинення. Ненормативні правові акти місцевого самоврядування є актами одноразового застосування, вони вичерпують свою дію фактом їхнього виконання, а тому не можуть бути скасовані чи змінені органом місцевого самоврядування після їх виконання.

З огляду на наведені норми права апеляційний суд дійшов правильного висновку, що Роменський міський голова О. Стогній, видаючи 01 лютого 2021 року розпорядження №79-ОС про скасування розпорядження «Про укладення контракту зі ОСОБА_1», вийшов за межі повноважень, визначених частинами восьмою, десятою статті 59 Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні», оскільки розпорядження від 02 грудня 2020 року №228-ОС є ненормативним актом,

II. ПРАВОВІ ПОЗИЦІЇ ВЕРХОВНОГО СУДУ В ПИТАННЯХ ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВИХ ДОГОВОРІВ

відповідно до якого виникли трудові правовідносини між Роменською міською радою і ОСОБА_1. Скасоване розпорядження у розумінні вимог частини третьої статті 21, частини третьої статті 24 КЗпП України та пункту 10 частини четвертої статті 42 Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні» є призначенням (допуском до роботи) ОСОБА_1 на посаду директора КП «ККП «Роменської міської ради» з 06 лютого 2021 року, тобто пов'язане з реалізацією ОСОБА_1 гарантованого статтею 43 Конституції України суб'єктивного права на працю.

Таким чином, скасовуючи рішення суду першої інстанції, апеляційний суд, встановивши, що звільнення ОСОБА_1 відбулося з порушенням законодавства про працю, дійшов правильного висновку, що заявлені позовні вимоги про визнання незаконними та скасування розпоряджень від 01 лютого 2021 року №79-ОС, від 05 лютого 2021 року №202-ОС, поновлення на роботі та стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу підлягають задоволенню.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду можна ознайомитися за посиланням: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/107994346>

Постанова Верховного Суду від 14.12.2022 у справі №521/574/22 (провадження №61-9422св22) щодо звільнення за власним бажанням

Розірвання трудового договору за статтею 38 КЗпП України є різновидом припинення трудових відносин в односторонньому порядку. Правове значення для припинення трудового договору має письмово викладена ініціатива працівника з наміром припинити трудові відносини, що доведена до відома роботодавця в установленому законом порядку. Для припинення трудового договору за цією підставою не має значення, чи була погоджена ця ініціатива з роботодавцем та чи згідний він з такою вимогою робітника. Для працівника виявлення цієї ініціативи створює лише один обов'язок – продовжувати виконання усіх умов трудового договору протягом двох тижнів від дня подання роботодавцю такої заяви. Трудові відносини припиняються незалежно від того, чи видано роботодавцем наказ про звільнення працівника, чи не вчинено такої дії.

Відсутність такого наказу не зобов'язує працівника надалі виконувати покладені на нього трудові обов'язки та не продовжує дії трудового договору.

Такий висновок викладено у постановах Верховного Суду від 12 квітня 2018 року у справі №545/2544/13 (провадження №61-678св17), від 04 травня 2022 року у справі №761/16900/21 (провадження №61-12562св21).

За змістом статті 38 КЗпП України розірвання трудового договору з ініціативи працівника і його правові підстави залежать від причин, які спонукають працівника до розірвання цього договору і які працівник визначає самостійно. Проте така ініціатива з наміром припинити трудові відносини в односторонньому порядку має бути доведена до відома роботодавця.

Своє бажання щодо звільнення за статтею 38 КЗпП України працівник оформлює у письмовій довільній формі. Спосіб подання заяви на звільнення законодавством не обмежується.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду можна ознайомитися за посиланням <https://reyestr.court.gov.ua/Review/107984758>

Постанова Верховного Суду від 16.12.2022 у справі №761/34905/20 (провадження №61-20830св21) щодо звільнення на підставі пункту 1 частини першої статті 41 Кодексу законів про працю України у зв'язку з одноразовим грубим порушенням трудових обов'язків

Порушення трудових обов'язків з прямим умислом може бути визнаним таким, що підпадає під пункт 1 частини першої статті 41 КЗпП України, навіть за відсутності шкідливих наслідків.

Під порушенням трудових обов'язків розуміється невиконання чи неналежне їх виконання. До трудових обов'язків належать обов'язки працівника, визначені трудовим договором (контрактом), посадовою інструкцією, іншим локальним нормативним актом та законодавством про працю.

Рішення компетентного органу власника підприємства і наказ про звільнення повинні містити чітко сформульоване одноразове порушення, яке стало підставою для звільнення.

II. ПРАВОВІ ПОЗИЦІЇ ВЕРХОВНОГО СУДУ В ПИТАННЯХ ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВИХ ДОГОВОРІВ

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.

Звільнення на підставі пункту 1 частини першої статті 41 КЗпП України за своєю природою є дисциплінарним, а тому воно має здійснюватися з дотриманням порядку і строків, викладених у статтях 148, 149 КЗпП України.

Так, відповідно до статті 148 КЗпП України дисциплінарне стягнення застосовується власником або уповноваженим ним органом безпосередньо за виявленням проступку, але не пізніше одного місяця з дня його виявлення, не рахуючи часу звільнення працівника від роботи у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю або перебування його у відпустці. Також встановлено, що дисциплінарне стягнення не може бути накладене пізніше шести місяців з дня вчинення проступку.

Положення статті 149 КЗпП України зобов'язують до прийняття рішення про звільнення керівника за одноразове грубе порушення трудових обов'язків витребувати у нього письмові пояснення. Не можна звільнити за порушення, яке вже потягнуло застосування інших видів дисциплінарних стягнень. Подібні висновки викладені в постановках 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:

- 1) суб'єктом дисциплінарної відповідальності може бути певна категорія працівників;
- 2) для застосування цієї норми закону потрібно встановити факт порушення працівником своїх трудових обов'язків;
- 3) порушення повинно бути одноразовим і грубим;
- 4) рішення про звільнення працівника може прийняти лише уповноважена на те особа.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду можна ознайомитися за посиланням <https://reyestr.court.gov.ua/Review/108025976>

Постанова Верховного Суду від 19.12.2022 у справі №242/4122/20 (провадження №61-2049св22) щодо звільнення працівника у зв'язку з переведенням його на роботу на інше підприємство

Відповідно до пункту 5 статті 36 КЗпП України підставою для припинення трудового договору є переведення працівника, за його згодою, на інше підприємство, в установу, організацію або перехід на виборну посаду.

Особливістю переведення працівника на інше підприємство є те, що працівник припиняє трудові відносини з одним роботодавцем і укладає трудовий договір з іншим. Ініціатором переведення може бути як сам працівник, так і роботодавець, заінтересований у переведенні працівника.

Після звільнення працівника у зв'язку з переведенням його на роботу на інше підприємство такий працівник має бути прийнятий на роботу на підприємство, на яке його запрошено, не пізніше наступного дня після звільнення з попереднього підприємства, якщо не було обумовлено іншої дати.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду можна ознайомитися за посиланням <https://reyestr.court.gov.ua/Review/107984748>

Постанова Верховного Суду від 21.12.2022 у справі №727/3840/22 (провадження №61-10437св22) щодо розірвання трудового договору (контракту) за пунктом 5 частини першої статті 41 КЗпП України

Згідно з пунктом 5 частини першої статті 41 КЗпП України трудовий договір з ініціативи роботодавця може бути розірваний у випадку припинення повноважень посадових осіб.

У постанові Великої Палати Верховного Суду від 15 вересня 2020 року у справі №205/4196/18 (провадження №14-670цс19), на яку посилається заявник у касаційній скарзі, зроблено такі висновки: «01 червня 2014 року набрав чинності Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо захисту прав інвесторів» від 13 травня 2014 року, відповідно до підпункту 1 пункту 1 якого частину першу статті 41 КЗпП України доповнено пунктом 5 такого змісту: «5) припинення повноважень посадових осіб.».

II. ПРАВОВІ ПОЗИЦІЇ ВЕРХОВНОГО СУДУ В ПИТАННЯХ ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВИХ ДОГОВОРІВ

Згідно з пояснювальною запискою до проекту цього Закону передбачення такої підстави розірвання трудового договору забезпечить «можливість розірвання трудового договору без наведення підстав при припиненні повноважень посадових осіб», а як компенсація для захисту інтересів останніх – мінімальний розмір вихідної допомоги у розмірі середньої заробітної плати за шість місяців.

З огляду на зазначене під час розгляду спору щодо розірвання трудового договору (контракту) за пунктом 5 частини першої статті 41 КЗпП України матиме значення не наявність підстав для припинення повноважень (звільнення) посадової особи, а дотримання органом управління (загальними зборами, наглядовою радою) передбаченої цивільним законодавством й установчими документами юридичної особи процедури ухвалення рішення про таке припинення. Тому Велика Палата Верховного Суду звертає увагу на те, що для визначення юрисдикції суду для розгляду ініційованого звільненням з посади керівником юридичної особи (її виконавчого органу) спору з цією юридичною особою, її власником (органом, уповноваженим здійснювати від імені власника управління такою особою) про законність звільнення цього керівника (припинення його повноважень або усунення від посади), потрібно враховувати таке.

За правилами цивільного судочинства треба розглядати спори, в яких позивач оскаржує законність розірвання з ним трудового договору з підстав, передбачених КЗпП України, крім такого розірвання за пунктом 5 частини першої статті 41 КЗпП України (припинення повноважень за частиною третьою статті 99 ЦК України).

До юрисдикції господарського суду належать спори, в яких позивач, повноваження якого як керівника юридичної особи (її виконавчого органу) припинені за частиною третьою статті 99 ЦК України, пунктом 5 частини першої статті 41 КЗпП України, оскаржує законність дій органу управління юридичної особи (загальних зборів, наглядової ради) з такого припинення повноважень (звільнення). До 28 березня 2014 року, коли відповідно до підпункту 1 пункту 3

Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо вдосконалення правового регулювання діяльності юридичних осіб та фізичних осіб – підприємців» від 10 жовтня 2013 року набрала чинності нова редакція пункту 4 частини першої статті 12 ГПК України, юрисдикція господарського суду поширювалася на зазначені спори за участю господарських товариств, а з 28 березня 2014 року – за участю будь-яких юридичних осіб».

У пункті 54 наведеної постанови Велика Палата Верховного Суду зробила узагальнюючий висновок щодо розмежування юрисдикційності подібних спорів, згідно з яким за правилами цивільного судочинства потрібно розглядати спори, в яких позивач оспорує законність розірвання з ним трудового договору (контракту) з підстав, передбачених КЗпП України, крім такого розірвання за пунктом 5 частини першої статті 41 КЗпП України.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду можна ознайомитися за посиланням <https://reyestr.court.gov.ua/Review/108260159>

Постанова Верховного Суду від 21.12.2022 у справі №299/2706/20 (провадження №61-3594св22) щодо дати звільнення

За відсутності домовленості працівника і роботодавця про дату звільнення до закінчення двотижневого строку, працівник не може бути звільнений в межах цього строку з дати, яку на власний розсуд обрав роботодавець. Працівник не може бути звільнений з дати, яка не відповідає домовленості.

Аналогічний правовий висновок викладений у постановях Верховного Суду від 21 грудня 2020 року у справі №359/6858/19, від 17 серпня 2022 року у справі №372/128/21.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду можна ознайомитися за посиланням <https://reyestr.court.gov.ua/Review/108260226>

II. ПРАВОВІ ПОЗИЦІЇ ВЕРХОВНОГО СУДУ В ПИТАННЯХ ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВИХ ДОГОВОРІВ

Постанова Верховного Суду від 22.12.2022 у справі №758/1322/17 (провадження №61-6662св20) щодо систематичного порушення трудових обов'язків

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

- порушення має стосуватися лише тих обов'язків, які є складовими трудової функції працівника чи впливають з правил внутрішнього трудового розпорядку;
- невиконання чи неналежне виконання працівником трудових обов'язків має бути винним, скоєним без поважних причин умисно або з необережності;
- невиконання або неналежне виконання трудових обов'язків повинно бути систематичним.

При визначенні систематичності як ознаки порушення враховуються тільки дисциплінарні й громадські стягнення, які накладаються трудовими колективами і громадськими організаціями відповідно до їхніх статутів.

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

У справах, в яких оспорується незаконне притягнення до дисциплінарної відповідальності та звільнення, саме роботодавець повинен довести, що застосування таких заходів стягнення відбулося без порушення законодавства про працю.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду можна ознайомитися за посиланням <https://reyestr.court.gov.ua/Review/108086718>

Постанова Верховного Суду від 28.12.2022 у справі №347/985/18 (провадження №61-7792св22) щодо невидачі трудової книжки під час звільнення

З огляду на положення статті 47 КЗпП України (у редакції, чинній на дату звільнення позивача), у поєднанні з пунктами 4.1 і 4.2 Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників, затвердженої наказом Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства соціального захисту населення України від 29 липня 1993 року №58, яку зареєстровано в Міністерстві юстиції України 17 серпня 1993 року за №110, роботодавець вважається таким, що виконав покладений на нього обов'язок щодо видання трудової книжки, якщо він видав трудову книжку звільненому працівникові особисто в останній день роботи або якщо направив за місцем проживання працівника, який відсутній на роботі в день звільнення, повідомлення з пропозицією отримати трудову книжку.

Відповідачем надсилалися листи позивачу з проханням прибути до адміністрації НПП «Гуцульщина» для отримання трудової книжки. Доказів, які б свідчили про те, що позивач прибував до адміністрації НПП «Гуцульщина» для отримання трудової книжки, суду не надано. Крім цього, за відсутності заяви позивача зі згодою про пересилання трудової книжки поштовим відправленням відповідач був позбавлений можливості надіслати таку поштою, оскільки згідно з пунктом 4.2 зазначеної Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників пересилання трудової книжки поштою з доставкою на зазначену адресу допускається тільки за письмовою згодою працівника. За таких обставин доводи касаційної скарги про невидання працівнику трудової книжки в день звільнення не можуть бути підставою для поновлення працівника на роботі.

Детальніше з постановою можна ознайомитися за посиланням

<https://reyestr.court.gov.ua/Review/108262313>

II. ПРАВОВІ ПОЗИЦІЇ ВЕРХОВНОГО СУДУ В ПИТАННЯХ ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВИХ ДОГОВОРІВ

Постанова Верховного Суду від 28.12.2022 у справі №308/4679/21 (провадження №61-9344св22) щодо звільнення за прогул

Верховний Суд погоджується, що оскаржуване розпорядження про звільнення на підставі пункту 4 частини першої статті 40 КЗпП України винесене відповідачем з дотриманням вимог закону, у зв'язку із чим відсутні підстави для його скасування та поновлення позивача на роботі.

Також враховано, що відповідач, направляючи лист позивачу про надання пояснень щодо відсутності на роботі 24, 25 лютого і 01 березня 2021 року, виконав вимоги статті 149 КЗпП України, а тому неодержання таких пояснень не є підставою для скасування дисциплінарного стягнення, якщо факт порушення трудової дисципліни підтверджений наданими судом доказами.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду можна ознайомитися за посиланням <https://reyestr.court.gov.ua/Review/108262329>

Постанова Верховного Суду від 28.12.2022 у справі №607/17164/21 (провадження №61-7694св22) щодо звільнення за систематичне невиконання трудових обов'язків, а саме непроходження обов'язкового періодичного психіатричного огляду

У справі, що переглядається, підставою для видання оспорюваних наказів був факт непроходження позивачем обов'язкового періодичного психіатричного огляду.

У статті 14 Закону України «Про охорону праці» передбачено, що працівник зобов'язаний, зокрема, проходити у встановленому законодавством порядку попередні та періодичні медичні огляди. Працівник несе безпосередню відповідальність за порушення зазначених вимог.

Порядок проведення обов'язкових попередніх та періодичних психіатричних оглядів затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 27 вересня 2000 року №1465 (тут і далі – в редакції, чинній на час прийняття оспорюваних наказів (далі – порядок №1465)).

У пунктах 1-3 порядку №1465 зазначено, що метою проведення обов'язкових попередніх і періодичних психіатричних оглядів є встановлення придатності особи до виконання окремих видів діяльності (робіт, професій, служби) з особливими вимогами до стану її психічного здоров'я.

У справі, що переглядається, суди першої та апеляційної інстанцій встановили, що ОСОБА_1 працювала у Тернопільській початковій школі №1 вихователем групи продовженого дня, втім не проходила обов'язковий періодичний психіатричний огляд один раз на п'ять років, як це передбачено порядком №1465 та Правилами внутрішнього трудового розпорядку для працівників Тернопільської початкової школи №1.

Верховний Суд погоджується з висновками судів про те, що ухилення працівника від проходження медичного огляду, якщо його проходження є обов'язковим, становить порушення трудової дисципліни і може бути підставою для застосування дисциплінарного стягнення.

Суди першої та апеляційної інстанцій, врахувавши те, що ОСОБА_1 працює з малолітніми дітьми, проте не надала доказів проходження нею обов'язкового періодичного психіатричного огляду, зробили обґрунтовані висновки, що директор школи, отримавши листа Тернопільського районного управління поліції Головного управління національної поліції в Тернопільській області від 08 липня 2021 року №8867/01/24/6, в якому повідомлялося про те, що ОСОБА_1 з 2004 року звертається за медичною допомогою до лікаря-психіатра, правомірно зобов'язала позивача пройти обов'язковий періодичний психіатричний огляд у лікаря-психіатра та відсторонила її від роботи згідно з вимогами статті 46 КЗпП України.

З огляду на зазначене Верховний Суд погоджується з висновками судів першої та апеляційної інстанцій про те, що оспорювані накази Тернопільської початкової школи №1 від 23 серпня 2021 року №39-К «Про проходження періодичного психіатричного огляду ОСОБА_1», від 27 серпня 2021 року №40-К «Про відсторонення від роботи

ОСОБА_1» та від 01 вересня 2021 року №41-К «Про оголошення дисциплінарного стягнення ОСОБА_1» є законними та обґрунтованими, містять належні посилання на правила чинного законодавства, що давали роботодавцю достатні та правомірні підстави для зобов'язання позивача пройти обов'язковий періодичний психіатричний огляд, а також для відсторонення надалі її від роботи та накладення дисциплінарного стягнення у вигляді догани у зв'язку з невиконанням правомірних вимог відповідача.

У зв'язку з ухиленням надалі позивача від проходження обов'язкового періодичного психіатричного огляду та з метою дотримання вимог чинного законодавства відповідач видав наказ від 01 вересня 2021 року №42-К «Про продовження відсторонення ОСОБА_1», у якому попередив, що у разі невиконання наказу позивача буде звільнено з роботи за пунктом 3 частини першої статті 40 КЗпП України.

Враховуючи те, що вимоги правомірного наказу від 01 вересня 2021 року №42-К не були виконані позивачем, було видано наказ від 06 вересня 2021 року №44-К «Про звільнення ОСОБА_1» на підставі вимог пункту 3 частини першої статті 40 КЗпП України.

Верховний Суд врахував, що ОСОБА_1 після відсторонення її від роботи і надання строку для проходження психіатричного огляду та після оголошення їй догани за непроходження такого огляду огляд так і не пройшла. Застосування до позивача дисциплінарного стягнення у вигляді догани за непроходження психіатричного огляду не звільнило її від обов'язку проходження такого огляду надалі. Тобто таке порушення трудової дисципліни є триваючим, а відтак у разі, якщо після застосування першого дисциплінарного стягнення, працівник не виконав правомірні та обґрунтовані вимоги роботодавця, останній не позбавлений можливості застосувати інше дисциплінарне стягнення, оскільки порушення трудової дисципліни триває, а працівник не вчиняє активних дій задля усунення допущених ним порушень.

Отже, доводи касаційної скарги ОСОБА_1 про те, що за одне порушення трудової дисципліни до неї застосовано два дисциплінарних стягнення у вигляді догани та звільнення, є безпідставними, оскільки догану оголошено за невиконання правомірних наказів Тернопільської початкової школи №1 від 23 серпня 2021 року №39-К «Про проходження періодичного психіатричного огляду ОСОБА_1» та від 27 серпня 2021 року №40-К «Про відсторонення від роботи ОСОБА_1» у зв'язку з непроходженням періодичного психіатричного огляду у строк до 01 вересня 2021 року. Тоді як підставою для звільнення стало невиконання законного наказу відповідача від 01 вересня 2021 року №42-К «Про продовження відсторонення ОСОБА_1» та ненадання довідки про проходження періодичного психіатричного огляду в строк до 06 вересня 2021 року.

Детальніше з постановою можна ознайомитися за посиланням

<https://reyestr.court.gov.ua/Review/108262157>

III. ПРАВОВІ ПОЗИЦІЇ ВЕРХОВНОГО СУДУ В ПИТАННЯХ СТЯГНЕННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ

Постанова Верховного Суду від 10.11.2022 у справі №607/2071/17 (провадження №61-2752св19) щодо проведення індексації несплаченої заробітної плати

Задовольняючи позовні вимоги про проведення індексації несплаченої заробітної плати та компенсації втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати, суди попередніх інстанцій суди виходили з такого.

Відповідно до статті 33 Закону України «Про оплату праці» в період між переглядом розміру мінімальної заробітної плати індивідуальна заробітна плата підлягає індексації згідно з чинним законодавством.

Компенсація працівникам втрати частини заробітної плати у зв'язку з порушенням строків її виплати провадиться відповідно до індексу зростання цін на споживчі товари і тарифів на послуги у порядку, встановленому чинним законодавством (стаття 34 Закону України «Про оплату праці»).

Відповідно до Закону України «Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків її виплати» та Положення про порядок компенсації працівникам втрати частини заробітної плати у зв'язку з порушенням термінів її виплати, затвердженого постановою Кабінетом Міністрів України від 20 грудня 1997 року, з наступними змінами №1427, підприємствами, установами, організаціями усіх форм власності і господарювання здійснюється компенсація втрати частини заробітної плати своїм працівникам у будь-якому разі затримки виплати нарахованої заробітної плати на один і більше календарних місяців, незалежно від того, чи була у цьому вина роботодавця, якщо в цей час індекс цін на споживчі товари і тарифи на послуги зріс більше ніж на один відсоток.

Як роз'яснив Пленум Верховного Суду України у постанові №13 від 24 грудня 1999 року «Про практику застосування судами законодавства про оплату праці», у справах, пов'язаних із вирішенням спорів про індексацію заробітної плати та компенсацію працівникам втрати її частини у зв'язку із затримкою її виплати, суди мають враховувати, що індексація заробітної плати провадиться на підставі статті 33 Закону України «Про оплату праці» в період між переглядами Верховною Радою України розміру мінімальної заробітної плати і здійснюється згідно із Законом України «Про індексацію грошових коштів населення» і підтвердженими положеннями Порядку проведення індексації грошових доходів громадян, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України №663 від 7 травня 1998 року, підприємством, установою, організацією, які виплачують заробітну плату, при її нарахуванні, починаючи з першого числа місяця, що настає за місяцем, в якому офіційно опублікований індекс споживчих цін, котрий перевищив 105% – величину порогу індексації.

Визначаючи суму індексації несплаченої позивачу заробітної плати за період з 1 листопада 2015 року до 16 травня 2016 року, суди попередніх інстанцій взяли до уваги положення пункту 4 Порядку №1078, згідно з яким індексації підлягають грошові доходи населення у межах прожиткового мінімуму, встановленого для відповідних соціальних і демографічних груп населення, зокрема, оплата праці у межах прожиткового мінімуму, встановленого для працездатних осіб. Сума індексації грошових доходів громадян визначається як результат множення грошового доходу, що підлягає індексації, на величину приросту індексу споживчих цін, поділений на 100 відсотків.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду можна ознайомитися за посиланням <https://reyestr.court.gov.ua/Review/107392898>

ІІІ. ПРАВОВІ ПОЗИЦІЇ ВЕРХОВНОГО СУДУ В ПИТАННЯХ СТЯГНЕННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ

Постанова Верховного Суду від 23.11.2022 у справі №359/4749/20 (провадження №61-18521св21) щодо стягнення невиконаної при звільненні суми матеріальної допомоги у розмірі 734 800,00 грн та середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільненні, починаючи з 18 травня 2020 року до дня ухвалення судового рішення

ІНФОРМАЦІЯ_1 ОСОБА_1 помер, що підтверджується свідоцтвом про смерть серії НОМЕР_2, виданим 04 грудня 2020 року Бориспільським міськрайонним відділом державної реєстрації актів цивільного стану Центрального міжрегіонального управління юстиції у м. Києві (т. 1, а. с. 185).

Відповідно до свідоцтва про укладення шлюбу серії НОМЕР_3 від 09 лютого 1980 року ОСОБА_2 є дружиною ОСОБА_1 (т. 1, а. с. 184).

Згідно зі свідоцтвом про право на спадщину за законом від 08 червня 2021 року, виданим приватним нотаріусом Бориспільського міського нотаріального округу Київської області Дідок В. В., ОСОБА_2 є спадкоємцем ОСОБА_1, який помер ІНФОРМАЦІЯ_1 (т. 1, а. с. 198).

Висновком Торгово-промислової палати України про істотну зміну обставин (hardship) від 29 липня 2020 року №2051/1.2, з огляду на положення Цивільного кодексу України та інших законів, які регулюють відносини між суб'єктами, керуючись статтею 625 ЦК України, статтями 3, 11 Закону України «Про торгово-промислові палати в Україні» від 02.12.1997, підтверджено настання істотної зміни обставин, які унеможливають виконання умов колективного договору між адміністрацією державного підприємства обслуговування повітряного руху України та профспілками, зареєстрованого 11 лютого 2015 року Управлінням соціального захисту населення Бориспільської міської ради у період настання карантинних обмежень (з 16 березня 2020 року) та протягом 6 місяців після їх завершення.

Єдиний належний документ, який підтверджує настання обставин непереборної сили (форс-мажору), що мали місце на території проведення антитерористичної операції,

як підстави для звільнення від відповідальності за невиконання (неналежного виконання) зобов'язань, – це сертифікат, виданий у порядку та на підставі статті 14-1 Закону «Про торгово-промислові палати в Україні».

Разом з тим обставини, які можуть бути кваліфіковані як обставини непереборної сили (форс-мажор), можуть бути підтверджені належними доказами, зокрема висновками експертів, показаннями свідків. Суд також враховує підстави звільнення від доказування – обставини, які визнаються учасниками справи, обставини, визнані судом загально-відомими тощо (стаття 75 ГПК України). Отже, суд визнає наявність форс-мажорних обставин з урахуванням установлених обставин справи та наявних у справі доказів (пункти 54 – 57).

Відповідно до положень статті 263 ЦК України непереборна сила – це надзвичайна або невідворотна за цих умов подія.

Обставини непереборної сили (форс-мажорні обставини) – це обставини, що перешкоджають виконанню зобов'язань однією зі сторін, незалежні від її волевиявлення і контролю, а також непереборні при вживанні всіх розумних заходів щодо їх запобігання. Визначення обставин непереборної сили наведено у статті 79 Конвенції ООН про договори міжнародної купівлі-продажу товарів (укладена у Відні 11 квітня 1980 року). Для визначення яких-небудь обставин форс-мажорними необхідно обов'язкова наявність низки чинників: непереборність сили, що викликала ці обставини; неможливість контролювати ситуацію, впливати на неї; виникнення перешкоди не могло бути передбачено під час укладення зобов'язання.

Положеннями частини другої статті 14-1 Закону України «Про торгово-промислові палати в Україні» визначено, що форс-мажорними обставинами (обставинами непереборної сили) є надзвичайні та невідворотні обставини, що об'єктивно унеможливають виконання зобов'язань, передбачених умовами договору (контракту, угоди тощо), обов'язків згідно із законодавчими та іншими нормативними актами, а саме:

загроза війни, збройний конфлікт або серйозна погроза такого конфлікту, включаючи, але не обмежуючись ворожими атаками, блокадами, військовим ембарго, дії іноземного ворога, загальна військова мобілізація, військові дії, оголошена та неоголошена війна, дії суспільного ворога, збурення, акти тероризму, диверсії, піратства, безлади, вторгнення, блокада, революція, заколот, повстання, масові заворушення, введення комендантської години, карантину, встановленого Кабінетом Міністрів України, експропріація, примусове вилучення, захоплення підприємств, реквізиція, громадська демонстрація, блокада, страйк, аварія, протиправні дії третіх осіб, пожежа, вибух, тривалі перерви в роботі транспорту, регламентовані умовами відповідних рішень та актами державних органів влади, закриття морських проток, ембарго, заборона (обмеження) експорту/імпорту тощо, а також викликані винятковими погодними умовами і стихійним лихом, а саме: епідемія, сильний шторм, циклон, ураган, торнадо, буревій, повінь, нагромадження снігу, ожеледь, град, заморозки, замерзання моря, проток, портів, перевалів, землетрус, блискавка, пожежа, посуха, просідання і зсув ґрунту, інші стихійні лиха тощо.

З урахуванням положень частини першої статті 14-1 Закону України «Про торгово-промислові палати в Україні» та пункту 6.10 Регламенту засвідчення Торгово-промисловою палатою України та регіональними торгово-промисловими палатами форс-мажорних обставин (обставин непереборної сили), затвердженого рішенням Президії Торгово-промислової палати України 18 грудня 2014 року №44 (5), документом, який засвідчує форс-мажорні обставини (обставини непереборної сили), є сертифікат про форс-мажорні обставини (обставини непереборної сили), який видають Торгово-промислова палата України та уповноважені нею регіональні торгово-промислові палати, вимоги до якого встановлені пунктом 6.11 Регламенту.

Отже, роботодавцю необхідно було довести настання обставин непереборної сили, які б свідчили про відсутність вини підприємства у затримці виплат позивачу належних при звільненні сум у строки, визначені статтею 116 КЗпП України.

Оскільки роботодавець не довів, що порушення сталися внаслідок непереборної сили, то відповідно роботодавець не звільняється від відповідальності, передбаченої статтею 117 КЗпП України.

З огляду на викладене правильним є висновок суду першої інстанції про те, що роботодавець не виконав вимоги трудового законодавства щодо вчасної виплати всіх належних при звільненні позивача сум у передбачені статтею 116 КЗпП України строки, тому відповідач повинен відшкодувати позивачу майнові втрати, яких він зазнав внаслідок несвоєчасного здійснення з ним розрахунку, а отже, вимоги у цій частині є законними та обґрунтованими.

Стягнення з роботодавця середнього заробітку за час затримки до повного розрахунку за своєю правовою природою є спеціальним видом відповідальності роботодавця, проте не є заробітною платою у розумінні статті 2 Закону України «Про оплату праці» та не належить до передбачених законодавством соціальних виплат у розумінні положень статті 1227 ЦК України.

Суд першої інстанції обґрунтовано зазначив, що члени сім'ї або інші спадкоємці, у цьому випадку – ОСОБА_2, може претендувати на отримання матеріальної допомоги, яка належала спадкодавцеві, але не була ним одержана за життя, і також на виплату відповідачем середнього заробітку за час затримки виплат належної померлому допомоги, але виключно за час такої затримки з ІНФОРМАЦІЯ_2 до дня смерті ОСОБА_1, тобто до 02 грудня 2020 року включно, оскільки середній заробіток за час затримки розрахунку з позивачем є таким, що нерозривно пов'язаний з особою померлого.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду можна ознайомитися за посиланням <https://reyestr.court.gov.ua/Review/107651333>

III. ПРАВОВІ ПОЗИЦІЇ ВЕРХОВНОГО СУДУ В ПИТАННЯХ СТЫГНЕННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ

Постанова Верховного Суду від 30.11.2022 у справі №569/8168/19 (провадження №61-20855св21) щодо виплати вихідної допомоги

Згідно з пунктом 1 частини першої статті 36 КЗпП України підставами припинення трудового договору є угода сторін.

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

Отже, стаття 44 КЗпП України визначає, що вихідна допомога виплачується працівникові при припиненні трудового договору з певних підстав.

Водночас у статті 9-1 КЗпП України зазначено, що підприємства, установи, організації в межах своїх повноважень і за рахунок власних коштів можуть встановлювати додаткові порівняно з законодавством трудові і соціально-побутові пільги для працівників.

Таким чином, враховуючи, що законодавство встановлює мінімальні гарантії щодо виплати вихідної допомоги, то більший, ніж визначений у КЗпП України, її розмір може бути встановлений, зокрема, у трудовому договорі.

Подібний висновок викладений у постанові Великої Палати Верховного Суду від 18 березня 2020 року у справі №711/4010/13-ц.

У цій справі встановлено, що трудові відносини між сторонами були оформлені контрактом від 01 квітня 2017 року, умовами якого (з урахуванням внесених до нього змін) сторони погодили, що незалежно від підстав залишення позивачем посади директора, йому виплачується вихідна допомога в сумі, яка є еквівалентною 20 000,00 долларам США на дату здійснення виплати такої допомоги.

Отже, враховуючи вищевикладене та положення статті 9-1 КЗпП України, позивач має право на отримання вихідної допомоги в передбаченому трудовим договором (контрактом) розмірі та відповідно право на встановлену статтею 117 КЗпП України компенсацію середнього заробітку за час затримки виплати такої допомоги при звільненні.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду можна ознайомитися за посиланням <https://reyestr.court.gov.ua/Review/107651298>

ІV. ПРАВОВІ ПОЗИЦІЇ ВЕРХОВНОГО СУДУ З ІНШИХ ТРУДОВИХ ПИТАНЬ

Постанова Верховного Суду (додаткова) від 31.08.2022 у справі №488/2444/21 (провадження №61-2618св22) щодо стягнення судового збору

У пункті 1 частини першої статті 5 Закону України «Про судовий збір» визначено, що від сплати судового збору під час розгляду справи в усіх судових інстанціях звільняються позивачі у справах про стягнення заробітної плати та поновлення на роботі.

Велика Палата Верховного Суду у постанові від 08 лютого 2022 року у справі №755/12623/19 дійшла висновку, що спір про стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу, який виник у зв'язку з незаконним звільненням працівника, який був позбавлений можливості виконувати роботу не з власної вини, є трудовим спором, пов'язаним з недотриманням законодавства про працю та про оплату праці. За пред'явлення вимоги про стягнення середнього заробітку, передбаченого частиною другою статті 235 КЗпП України, позивачі звільняються від сплати судового збору в усіх судових інстанціях на підставі пункту 1 частини першої статті 5 Закону України «Про судовий збір».

Згідно з положеннями частини шостої статті 141 ЦПК України, якщо сторону, на користь якої ухвалено рішення, звільнено від сплати судових витрат, з другої сторони стягуються судові витрати на користь осіб, які їх понесли, пропорційно до задоволеної чи відхиленої частини вимог, а інша частина компенсується за рахунок держави у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.

У той же час частиною дев'ятою статті 141 ЦПК України передбачено, що у випадку зловживання стороною чи її представником процесуальними правами, або якщо спір виник внаслідок неправильних дій сторони, суд має право покласти на таку сторону судові витрати повністю або частково незалежно від результатів вирішення спору.

За наслідками касаційного перегляду справи судові рішення судів першої та апеляційної інстанції скасовано у частині вирішення позовних вимог ОСОБА_1 про скасування наказу від 20 січня 2021 року №20-к про його звільнення та стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу, із закриттям провадження у справі в цій частині.

Судові рішення у частині задоволення позовних вимог про скасування наказу ДП «Адміністрація морських портів України» від 04 грудня 2020 року №747-к про переведення ОСОБА_1, інженера з економічної безпеки другої категорії відділу аналізу, оцінки небезпек і загроз управління економічної безпеки апарату управління, на посаду економіста першої категорії відділу тарифної політики департаменту бюджетування та тарифоутворення апарату управління з 10 грудня 2020 року на умовах строкового трудового договору на період відпустки по вагітності і пологам ОСОБА_2, а також поновлення ОСОБА_1 на попередній посаді залишено без змін.

Отже, за результатами розгляду цивільної справи судами встановлено, що дії ДП «Адміністрація морських портів України» з переведення позивача на іншу посаду є незаконними, позивач підлягає поновленню на попередній посаді.

Встановлені судами обставини свідчать, що трудовий спір між ОСОБА_1 та ДП «Адміністрація морських портів України» виник внаслідок неправомірних дій відповідача з переведення позивача на іншу посаду.

У частині позовних вимог про скасування наказу про звільнення ОСОБА_1 та стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу провадження у справі було закрито у зв'язку із тим, що ці вимоги вже були предметом розгляду суду у справі №488/563/21.

IV. ПРАВОВІ ПОЗИЦІЇ ВЕРХОВНОГО СУДУ З ІНШИХ ТРУДОВИХ ПИТАНЬ

У разі закриття провадження у справі або залишення позову без розгляду відповідач має право заявити вимоги про компенсацію здійснених ним витрат, пов'язаних з розглядом справи, внаслідок необґрунтованих дій позивача (частина п'ята статті 142 ЦПК України).

Колегія суддів дійшла висновку, що спір між сторонами виник внаслідок неправильних дій відповідача, при відсутності недобросовісності у діях позивача, що свідчить про наявність підстав для покладення повністю витрат зі сплати судового збору у цій справі на ДП «Адміністрація морських портів України».

Постанова Верховного Суду від 09.11.2022 у справі №127/15014/20 (провадження №61-20340св21) щодо застосування ч. 3 ст. 184 КЗпП України

Апеляційним судом безпідставно ототожнено поняття «розлученої жінки, яка виховує дитину сама (без батька)» та «одинокі матері», вони є неспроможними, оскільки чинне законодавство в аспекті соціальних гарантій містить лише поняття «одинокі матері», тоді як факт набуття такого правового статусу жінкою унаслідок розірвання шлюбу з чоловіком, який після цього не бере участі у вихованні дитини, чи за фактом народження нею дитини не у шлюбі, якщо у свідоцтві про народження дитини відсутній запис про батька дитини або запис про батька зроблено в установленому порядку за вказівкою матері, не звільняє роботодавця від обов'язку дотримуватися гарантій трудових прав працівника, визначених частиною третьою статті 184 КЗпП України.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду можна ознайомитися за посиланням <https://reyestr.court.gov.ua/Review/107510014>

Постанова Верховного Суду від 09.11.2022 у справі №761/33182/20 (провадження №61-5038св22) щодо статусу викривачів корупції

Здійснюючи аналіз означених доказів, місцевий суд вказував, що службова записка від 17 вересня 2020 року та наказ про притягнення до дисциплінарної відповідальності від 17 вересня 2020 року не містять чіткого посилання та визначення порушення, яке вчинив позивач. Таким чином, колегія суддів вважає правильними висновки місцевого суду, який вказував, що відповідачем не доведено наявності заборони позивачу додавати до службової записки отримані від правоохоронних органів документи для забезпечення їх належного виконання іншими підрозділами підприємства відповідача.

Щодо аргументів касаційної скарги стосовно того, що на цей час відсутній висновок Верховного Суду щодо належного встановлення судом набуття стороною у справі статусу викривача відповідно до умов, визначених в абзаці 20 частини першої статті 1 Закону України «Про запобігання корупції» або у пункті 16-2 частини першої статті 3 КПК України, а також обов'язкового встановлення судом причинно-наслідкового зв'язку між повідомленням (набуттям статусу викривача) та негативними заходами впливу, які застосовуються до викривача, колегія суддів зазначає таке.

У частині першій статті 1 Закону України «Про запобігання корупції» наведено значення термінів, які вживаються у цьому Законі, зокрема: викривач – фізична особа, яка за наявності переконання, що інформація є достовірною, повідомила про можливі факти корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень, інших порушень цього Закону, вчинених іншою особою, якщо така інформація стала їй відома у зв'язку з її трудовою, професійною, господарською, громадською, науковою діяльністю, проходженням нею служби чи навчання або її участю у передбачених законодавством процедурах, які є обов'язковими для початку такої діяльності, проходження служби чи навчання.

IV. ПРАВОВІ ПОЗИЦІЇ ВЕРХОВНОГО СУДУ З ІНШИХ ТРУДОВИХ ПИТАНЬ

Згідно з пунктом 16-2 частини першої статті 3 КПК України викривач – фізична особа, яка за наявності переконання, що інформація є достовірною, звернулася із заявою або повідомленням про корупційне кримінальне правопорушення до органу досудового розслідування.

Верховний Суд у постанові від 26 вересня 2022 року у справі №361/8080/18 (провадження №61-354св22), надаючи тлумачення пункту 3 частини першої статті 28, пункту 3 статті 53 Закону України «Про запобігання корупції», зазначав, що ...[викривач набуває свого статусу з моменту, коли він здійснив всі залежні від нього дії для повідомлення про порушення вимог Закону України «Про запобігання корупції» іншою особою, щоб відповідна інформація надійшла до адресата.

З моменту набуття особою статусу викривача, останній здобуває імунітет, суть якого розкрито в частині третій статті 53 Закону України «Про запобігання корупції».

Відповідно до положень зазначеної норми особа або член її сім'ї не може бути звільнена у зв'язку з повідомленням нею про порушення вимог Закону України «Про запобігання корупції» іншою особою.

Водночас такий імунітет не є абсолютним і має певні межі. В першу чергу, повинен бути наявним зв'язок між негативними заходами впливу або загрозою їх застосування та повідомленням викривачем про порушення вимог Закону України «Про запобігання корупції» іншою особою.

Наступною обставиною, що свідчить про наявність у викривача імунітету, є те, що ним повинно бути повідомлено про порушення саме Закону України «Про запобігання корупції», а не іншого закону і саме тих вимог, які ним визначені, у тому числі встановлені ним заборони і обмеження.

Ще одним обов'язковим елементом, за наявності якого особа отримує імунітет викривача, є застосування до нього негативних заходів впливу, перелік яких не є вичерпним.

Про наявність зв'язку між негативними заходами впливу або загрозою їх застосування та повідомленням викривачем про порушення вимог Закону України «Про запобігання корупції» іншою особою може свідчити, зокрема, але не виключно такі обставини: певна послідовність подій (спочатку повідомлення особою про факти корупції, потім – застосування до викривача негативних наслідків, а не навпаки); наближеність в часі цих подій (застосування негативних наслідків до викривача відбулось незадовго після повідомлення ним про факти корупції); наявність різного роду погроз до викривача після повідомлення ним про факти корупції; відсутність в минулому (до моменту повідомлення) претензій до працівника, в тому числі й з боку осіб, про корупційні діяння яких ним повідомлено.

Перевірка наявності чи відсутності наведених обставин дає змогу стверджувати про відсутність чи наявність причинного зв'язку між виданням спірного наказу із діяльністю позивача, як викривача.].

Таким чином, висновок про застосування норм Закону України «Про запобігання корупції» вже викладений у вищенаведеній постанові Верховного Суду.

Висновок місцевого суду узгоджується з вищенаведеним висновком Верховного Суду.

Суд першої інстанції встановив і вказував, що допитаний як свідок ОСОБА_1 повідомив, що протягом липня – вересня 2020 року він, виконуючи свої повноваження директора із запобігання і протидії корупції – радника президента, Уповноваженого з реалізації Антикорупційної програми, здійснюючи контроль за належним виконанням керівником підприємства відповідача вимог Антикорупційної програми, неодноразово повідомляв компетентні органи про порушення т. в. о. президентом державного підприємства «Національна атомна енергогенеруюча компанія «Енергоатом» ОСОБА_6. Закону України «Про запобігання корупції». Зазначені дії позивача сформували у т. в. о. президента державного підприємства

ІV. ПРАВОВІ ПОЗИЦІЇ ВЕРХОВНОГО СУДУ З ІНШИХ ТРУДОВИХ ПИТАНЬ

«Національна атомна енергогенеруюча компанія «Енергоатом» ОСОБА_6 упереджене ставлення, що призвело до системного порушення прав позивача, зокрема до винесення незаконного оскаржуваного наказу.

Місцевий суд зазначав, що наведене вище підтверджується листом сектору з питань запобігання та виявлення корупції Міністерства енергетики України на адресу Національного агентства з питань запобігання корупції від 11 вересня 2020 року №13-вих/26-20 «Про інформування». У цьому листі наведені висновки за результатами виконання доручення Прем'єр-міністра України Д. Шмигала від 13 серпня 2020 року №41-П/013719/26-1 щодо звернення ОСОБА_1 на його адресу. Відповідно до цього листа позивача визнано викривачем, зокрема в листі йдеться: «Аналіз наданих ДП «НАЕК «Енергоатом» документів та пояснень ОСОБА_1 свідчить про системне порушення з боку посадових осіб державного підприємства «Національна атомна енергогенеруюча компанія «Енергоатом», зокрема т. в. о. президента ОСОБА_6 прав ОСОБА_1 у перешкоджанні його діяльності як Уповноваженого в питанні виконання Антикорупційної програми та упереджене ставлення».

Враховуючи той факт, що позивач здійснив повідомлення відносно т. в. о. президента ОСОБА_6 про порушення ним Закону України «Про запобігання корупції», з огляду на приписи статті 1 вказаного закону колегія суддів погоджується з висновками місцевого суду про те, що позивач набув статус викривача, дії відповідача суперечать вимогам статті 53-4 Закону України «Про запобігання корупції».

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду можна ознайомитися за посиланням <https://reyestr.court.gov.ua/Review/107533287>

Постанова Верховного Суду від 16.11.2022 у справі №501/2645/17 (провадження №61-5089св22) щодо стягнення моральної шкоди

Відповідно до копії довідки до акта огляду медико-соціальною експертною комісією від 12 квітня 2016 року серії ААВ №796373 ОСОБА_1 встановлено третю групу інвалідності з причини трудового каліцтва зі втратою 50% працездатності.

Постійний контроль за додержанням працівниками вимог нормативних актів про охорону праці покладається на власника або уповноважений ним орган (частина перша статті 160 КЗпП України).

Отже, виконання позивачем трудових обов'язків, під час яких йому заподіяно травму голови (здійснення позивачем робіт з дозволу та на вимогу підприємства), покладає на роботодавця обов'язок щодо контролю за безпечним виконанням таких робіт. Доказом вини власника (роботодавця) може бути акт про нещасний випадок на виробництві. Наявність акта про нещасний випадок, пов'язаний з виробництвом, за формою Н-1 й настання нещасного випадку під час виконання позивачем трудових обов'язків свідчать про те, що особою, яка допустила порушення, у тому числі й обов'язку з контролю за додержанням працівником вимог нормативних актів про охорону праці, є роботодавець (див. постанову Верховного Суду у складі Об'єднаної палати Касаційного цивільного суду від 14 червня 2021 року в справі №235/3191/19 (провадження №61-21511сво19).

У справах щодо відшкодування моральної шкоди, завданої у зв'язку з каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я, суди, встановивши факт завдання моральної шкоди, повинні особливо ретельно підійти до того, аби присуджена ними сума відшкодування була домірною цій шкоді. Сума відшкодування моральної шкоди має бути аргументованою судом з урахуванням, зокрема, визначених у частині третій статті 23 ЦК України критеріїв і тоді, коли таке відшкодування присуджується у сумі, суттєво меншій, аніж та, яку просив позивач (див. пункт 68 постанови Великої Палати Верховного Суду від 05 грудня 2018 року у справі №210/5258/16-ц, провадження №14-463цс18).

IV. ПРАВОВІ ПОЗИЦІЇ ВЕРХОВНОГО СУДУ З ІНШИХ ТРУДОВИХ ПИТАНЬ

Визначаючи розмір заподіяної позивачу моральної шкоди, апеляційний суд виходив із того, що внаслідок трудового каліцтва позивач втратив 50% професійної працездатності безстроково, що свідчить про неможливість покращення стану його здоров'я у майбутньому, а також з того, що хвороба позивача, яка викликає напади зі втратою свідомості й судом та є наслідком отриманої ОСОБА_1 10 травня 1985 року травми на виробництві (оскільки до травми позивач нападами епілепсії не страждав), призвела до кардинальної негативної зміни його життя, порушила його психологічний стан та соціальне функціонування, змінила його особистість, що призвело до обмеження позивача у спілкуванні з оточуючими, вирішенні своїх побутових потреб, порушила його нормальні життєві зв'язки, змушує його витратити значні грошові кошти на лікування, яке є довічним.

Взявши до уваги факт отримання ОСОБА_1 інвалідності та втрати ним 50% працездатності, врахувавши характер немайнових втрат позивача, глибину його фізичних та душевних страждань, а також керуючись засадами розумності і справедливості, апеляційний суд обґрунтовано визначив розмір компенсації моральної шкоди, яка підлягає відшкодуванню позивачу за рахунок відповідача, на рівні 700 000 гривень.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду можна ознайомитися за посиланням <https://reyestr.court.gov.ua/Review/107509972>

Постанова Верховного Суду від 16.11.2022 у справі №709/1465/19 (провадження №61-4569св22) щодо виконання рішення про поновлення на роботі

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 обов'язковості і підлягає виконанню не з моменту набрання ним законної сили, а негайно з часу його оголошення в судовому засіданні.

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 акта органу, який раніше прийняв незаконне рішення про звільнення працівника.

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

КЗпП України не містить визначення поняття «поновлення на роботі», як і не встановлює порядку виконання відповідного рішення. Частково умови, за яких рішення суду про поновлення на роботі вважається примусово виконаним, закріплені у статті 65 Закону України «Про виконавче провадження».

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду можна ознайомитися за посиланням: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/107651782>

ІV. ПРАВОВІ ПОЗИЦІЇ ВЕРХОВНОГО СУДУ З ІНШИХ ТРУДОВИХ ПИТАНЬ

Постанова Верховного Суду від 01.12.2022 у справі №295/11925/20 (провадження №61-8877св22) щодо поняття обґрунтованості рішення профспілкового органу

Оскільки закон не розкриває зміст поняття обґрунтованості рішення профспілкового органу, то така обґрунтованість повинна оцінюватися судом з огляду на загальні принципи права і засад цивільного судочинства (стаття 8 Конституції України, стаття 3 ЦК України) та лексичне значення (тлумачення) самого слова «обґрунтований», яке означає «бути достатньо, добре аргументованим, підтвердженим науково, переконливими доказами, доведеними фактами».

Апеляційний суд, встановивши фактичні обставини у справі, від яких залежить правильне вирішення спору, правильно застосував норми матеріального права, дійшов обґрунтованого висновку про визнання незаконним і скасування наказу ТОВ «Кромберг енд Шуберт Україна ЖУ» №1372-к/тр від 02 вересня 2020 року про звільнення ОСОБА_1, поновлення останнього на роботі, оскільки на порушення частини першої та сьомої статті 43 КЗпП України його звільнення відбулося без попередньої згоди профспілкової організації, членом якої є працівник.

Верховний Суд погоджується з висновками апеляційного суду про те, що постанова Президії Федерації професійних спілок Житомирської області від 12 липня 2022 року №П-8, якою відмовлено у наданні згоди на звільнення позивача, містить не тільки правове обґрунтування, але й належну аргументацію такої відмови. Таким чином, апеляційний суд дійшов правильного висновку щодо обґрунтованості постанови Президії Федерації професійних спілок Житомирської області від 12 липня 2022 року №П-8.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду можна ознайомитися за посиланням <https://reyestr.court.gov.ua/Review/107677306>

Постанова Верховного Суду від 12.19.2022 у справі №171/2004/20 (провадження №61-11164св21) щодо відшкодування моральної шкоди, завданої смертю особи на виробництві

Верховний Суд виходить з того, що суд визначає розмір моральної шкоди в межах заявлених вимог залежно від характеру та обсягу заподіяних позивачеві моральних і фізичних страждань, з урахуванням в кожному конкретному випадку ступеня вини відповідача та інших обставин.

Суди попередніх інстанції з'ясували вини відповідачів та ОСОБА_4, надали оцінку цьому факту, дійшовши висновку, що наявність вини батька позивачів у настанні нещасного випадку не може бути підставою відмови у позові про відшкодування моральної шкоди, завданої смертю особи від нещасного випадку, що стався на виробництві.

Збільшивши розмір відшкодування моральної шкоди на користь кожного з позивачів, суд апеляційної інстанції виходив з того, що неможливо встановити ціну людського життя, немає конкретних критеріїв майнового виразу душевного болю, спокою, будь-яка компенсація моральної шкоди не може бути адекватною дійсним стражданням, її розмір може мати умовний вираз.

Дійшовши висновку, що суд першої інстанції необґрунтовано занижив розмір на відшкодування моральної шкоди, суд апеляційної інстанції змінивши рішення суду першої інстанції, обґрунтовано взяв до уваги вік позивачів, одному з них на день смерті батька виповнилося п'ять місяців, інший мав вразливий підлітковий вік, ступінь вини відповідача щодо настання нещасного випадку на виробництві, характер і тривалість моральних страждань позивачів, які є довічними.

Докази та обставини, на які посилається заявник у касаційній скарзі, були предметом дослідження судами першої та апеляційної інстанцій та додаткового правового аналізу не потребують, оскільки при їх дослідженні та встановленні судами попередніх інстанцій були дотримані норми матеріального та процесуального права.

ІV. ПРАВОВІ ПОЗИЦІЇ ВЕРХОВНОГО СУДУ З ІНШИХ ТРУДОВИХ ПИТАНЬ

Верховний Суд, погоджується з висновками суду апеляційної інстанції, що враховуючи ступінь вини відповідача в настанні нещасного випадку, внаслідок якого загинув батько позивачів, беручи до уваги характер і тривалість моральних страждань позивачів, які є довічними, враховуючи, що моральну шкоду не можна відшкодувати в повному обсязі, позаяк немає і не може бути точних критеріїв майнового виразу душевного болю, який мають позивачі від загибелі батька, характер немайнових витрат дійшов обґрунтованого висновку про необхідність зміни визначеного судом першої інстанції розміру відшкодування моральної шкоди, що підлягає стягненню на користь позивачів, та збільшення його до 300 000 грн на кожного, що відповідає вимогам розумності і справедливості.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду можна ознайомитися за посиланням <https://reyestr.court.gov.ua/Review/107904717>

Постанова Верховного Суду від 19.12.2022 у справі №686/11075/21 (провадження №61-3135св22) щодо матеріальної відповідальності за незаконне звільнення або переведення працівника на іншу роботу

За змістом пункту 8 статті 134 КЗпП України працівники несуть матеріальну відповідальність у повному розмірі шкоди, заподіяної з їх вини підприємству, установі, організації, зокрема у випадку, коли службова особа винна в незаконному звільненні або переведенні працівника на іншу роботу.

Матеріальна відповідальність у цьому випадку настає за пряму дійсну шкоду, заподіяну підприємству виплатою незаконно звільненому або переведеному працівнику середнього заробітку за час вимушеного прогулу або різниці в заробітку (при незаконному переведенні).

Статтею 237 КЗпП України передбачено, що суд покладає на службову особу, винну в незаконному звільненні або переведенні працівника на іншу роботу, обов'язок покрити шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації у зв'язку з оплатою працівникові часу вимушеного прогулу або часу виконання нижче оплачуваної роботи. Такий обов'язок покладається, якщо звільнення чи переведення здійснено з порушенням закону або якщо власник чи уповноважений ним орган затримав виконання рішення суду про поновлення на роботі.

Із судових рішень, ухвалених у справі №822/6297/15, вбачається, що накази заступника голови комісії з реорганізації територіального управління Держгірпромнагляду у Хмельницькій області ОСОБА_1 від 11 грудня 2015 року №81-к про звільнення ОСОБА_3 та від 28 грудня 2015 року №82-к про внесення змін до наказу територіального Управління Держгірпромнагляду у Хмельницькій області 11 грудня 2015 року №81-к були видані на підставі наказів Держгірпромнагляду України від 10 грудня 2015 року №293-к про звільнення ОСОБА_3 та від 28 грудня 2015 року №303-к про внесення змін до наказу Держгірпромнагляду України від 10 грудня 2015 року №293-к.

Суд апеляційної інстанції, відмовляючи у задоволенні позовних вимог до ОСОБА_1, дійшов обґрунтованого висновку, що на останнього не може бути покладена відповідальність у вигляді відшкодування шкоди, завданої оплатою вимушеного прогулу ОСОБА_3, оскільки фактично винесені ОСОБА_1 накази від 11 грудня 2015 року №81-к та від 28 грудня 2015 року №82-к були похідними від наказів Держгірпромнагляду України від 10 грудня 2015 року №293-к та від 28 грудня 2015 року №303-к, прийняті на їх виконання і спрямовані на упорядкування кадрових та фінансових питань у зв'язку зі звільненням центральним органом працівника територіального управління.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду можна ознайомитися за посиланням <https://reyestr.court.gov.ua/Review/107984749>

ІV. ПРАВОВІ ПОЗИЦІЇ ВЕРХОВНОГО СУДУ З ІНШИХ ТРУДОВИХ ПИТАНЬ

Постанова Верховного Суду від 21.12.2022 у справі №347/2024/21 (провадження №61-10117св22) щодо застосування дисциплінарного стягнення

Заклади освіти, що мають ліцензію на провадження освітньої діяльності, зобов'язані забезпечувати на своїх вебсайтах (у разі їх відсутності – на вебсайтах своїх засновників) відкритий доступ до такої інформації та документів, зокрема річного звіту про діяльність закладу освіти (частина друга статті 30 Закону України «Про освіту»).

Заклади освіти зобов'язані забезпечувати на своїх вебсайтах (у разі їх відсутності – на вебсайтах своїх засновників) відкритий доступ до, зокрема, річного звіту про діяльність закладу освіти.

Згідно з частиною четвертою статті 30 Закону України «Про освіту» інформація та документи, передбачені частинами другою і третьою цієї статті, якщо вони не належать до категорії інформації з обмеженим доступом, розміщуються для відкритого доступу не пізніше ніж через десять робочих днів з дня їх затвердження чи внесення змін до них, якщо інше не визначено законом.

Оцінюючи подані сторонами докази та наведені аргументи, суди попередніх інстанцій обґрунтовано виходили із того, що ОСОБА_1 як директор Розтоківського ліцею Косівської районної ради Івано-Франківської області з огляду на покладені на неї посадові обов'язки не вжила відповідних та достатніх заходів для організації роботи щодо своєчасного наповнення офіційного вебсайту ліцею інформацією, яка стосується діяльності ліцею, а саме: оприлюднення річного звіту про діяльність закладу освіти за 2020 – 2021 навчальний рік.

Позивачка не навела переконливих доказів на підтвердження того, що обов'язок з оприлюднення річного звіту про діяльність закладу освіти за 2020 – 2021 навчальний рік на вебсайті ліцею було покладено на її заступника ОСОБА_3,

яка у період з 01 липня 2021 року по 26 серпня 2021 року перебувала у щорічній відпустці. Судами враховано, що ОСОБА_2 заперечувала обставини ознайомлення її з наказом про призначення відповідальною особою за ведення вебсайту ліцею, передачу позивачкою їй звіту для оприлюднення.

Також судами встановлено, що у посадовій інструкції заступника директора з навчально-виховної роботи ОСОБА_2 не визначено обов'язку з публічного висвітлення діяльності закладу, оприлюднення річного звіту про діяльність закладу освіти.

У той же час відповідно до пункту 2.4.23 контракту, пункту 2.2 посадової інструкції директора Розтоківського ліцею Косівської районної ради Івано-Франківської області від 01 вересня 2020 року керівник зобов'язаний забезпечувати відкритість і прозорість діяльності закладу, зокрема шляхом оприлюднення публічної інформації відповідно до вимог законів України «Про освіту», «Про доступ до публічної інформації», «Про відкритість використання публічних коштів» та інших законів України, контролювати виконання працівниками закладу своїх обов'язків.

Із урахуванням зазначеного суди дійшли обґрунтованого висновку про те, що роботодавцем було правомірно застосовано до позивачки дисциплінарне стягнення у вигляді догани, оскільки вона не забезпечила оприлюднення річного звіту про діяльність закладу освіти за 2020-2021 навчальний рік у передбачений статтею 30 Закону України «Про освіту» строк. Строк притягнення до відповідальності не було порушено, оскільки по 20 серпня 2021 року ОСОБА_1 перебувала у відпустці.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду можна ознайомитися за посиланням <https://reyestr.court.gov.ua/Review/108059401>

ІV. ПРАВОВІ ПОЗИЦІЇ ВЕРХОВНОГО СУДУ З ІНШИХ ТРУДОВИХ ПИТАНЬ

Постанова Верховного Суду від 21.12.2022 у справі №263/114/20 (провадження №61-19344св20) щодо надання відпустки

Згідно зі статтею 84 КЗпП України у випадках, передбачених статтею 25 Закону України «Про відпустки», працівнику за його бажанням надається в обов'язковому порядку відпустка без збереження заробітної плати.

Пунктом 18 статті 25 Закону України «Про відпустки» (у редакції на час виникнення спірних правовідносин) визначено, що відпустка без збереження заробітної плати за бажанням працівника надається в обов'язковому порядку працівникам на період проведення антитерористичної операції у відповідному населеному пункті з урахуванням часу, необхідного для повернення до місця роботи, але не більш як сім календарних днів після прийняття рішення про припинення антитерористичної операції.

Відповідно до статті 1 Закону №1669-VII період проведення антитерористичної операції – час між датою набрання чинності Указом Президента України від 14 квітня 2014 року №405/2014 «Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 13 квітня 2014 року «Про невідкладні заходи щодо подолання терористичної загрози і збереження територіальної цілісності України» (далі - Указ №405/2014) та датою набрання чинності Указом Президента України про завершення проведення антитерористичної операції або військових дій на території України.

Територія проведення антитерористичної операції – територія України, на якій розташовані населені пункти, визначені у затвердженому Кабінетом Міністрів України переліку, де проводилася антитерористична операція, розпочата відповідно до Указу №405/2014.

Частиною другою статті 11 Закону №1669-VII визначено, що дія цього Закону поширюється на період проведення антитерористичної операції та на шість місяців після дня її завершення.

Розпорядженням Кабінету Міністрів України від 02 грудня 2015 року №1275-р затверджено Перелік населених пунктів, на території яких здійснювалася антитерористична операція, до якого включено й місто Маріуполь (пункт 15 Переліку).

З огляде на викладене, оскільки на час виникнення спірних правовідносин Президентом України Указ про завершення проведення антитерористичної операції або військових дій на території України не приймався, а місто Маріуполь належить до населених пунктів, на території яких ця операція проводилася, обґрунтованим є висновок апеляційного суду про те, що позивач мав право на надання йому відпустки без збереження заробітної плати на підставі пункту 18 статті 25 Закону України «Про відпустки».

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду можна ознайомитися за посиланням <https://reyestr.court.gov.ua/Review/108059592>

