



НАЦІОНАЛЬНА АСОЦІАЦІЯ
АДВОКАТІВ УКРАЇНИ

ДАЙДЖЕСТ

правових позицій Верховного Суду
ЩОДО ТРУДОВИХ СПОРІВ

Комітет з трудового права НААУ

за IV квартал 2021 року

I. ПРАВОВІ ПОЗИЦІЇ ВЕРХОВНОГО СУДУ В ПИТАННЯХ УСТАНОВЛЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН ТА ОФОРМЛЕННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН..... 4

Постанова Верховного Суду від 25.11.2021 у справі №754/10910/20 (провадження №61-13487св21) про встановлення випробувального терміну..... 4

Постанова Верховного Суду від 22.12.2021 у справі №483/1615/20 (провадження №61-2803св21) про визнання відмови у прийнятті на роботу незаконною..... 5

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

Постанова Верховного Суду від 15.11.2021 у справі №212/9516/19 (провадження №61-14592св21) щодо звільнення за порушення трудової дисципліни..... 6

Постанова Верховного Суду від 02.12.2021 у справі №761/28356/20-ц (провадження №61-15941св21) про надання невикористаної відпустки з наступним звільненням..... 6

Постанова Верховного Суду від 06.12.2021 у справі №761/28725/18 (провадження №61-11299св20) про припинення трудового договору за угодою сторін..... 7

Постанова Верховного Суду від 08.12.2021 у справі №545/1415/20 (провадження №61-9971св21) щодо звільнення осіб, які прийняті на військову службу..... 8

Постанова Верховного Суду від 17.12.2021 у справі №522/15140/19 (провадження №61-17889св20) на підставі пункту 1 частини першої статті 41 КЗпП України, а саме у зв'язку із застосуванням сили відносно ОСОБА_3 при виконанні службових обов'язків..... 8

Постанова Верховного Суду від 20.12.2021 у справі №469/1055/20 (провадження №61-10083св21) про розірвання трудового договору за пунктом 5 частини першої статті 41 КЗпП України..... 9

Постанова Верховного Суду від 20.12.2021 у справі №761/7661/21 (провадження №61-19038св20) про систематичне порушення трудових обов'язків..... 10

Постанова Верховного Суду від 22.12.2021 у справі №658/28/21 (провадження №61-15142св21) про стягнення шкоди, завданої незаконним звільненням..... 11

Постанова Верховного Суду від 22.12.2021 у справі №757/16855/20 (провадження №61-5153св21) про визнання незаконним, скасування розпорядження та поновлення на роботі..... 11

Постанова Верховного Суду від 22.12.2021 у справі №766/1211/20 (провадження №61-19236св20) про звільнення з роботи відповідно до пункту 5 частини першої статті 41 Кодексу законів про працю України..... 12

Постанова Верховного Суду від 23.12.2021 у справі №754/10159/20 (провадження №61-16826св21) про врахування факту наявності двох дітей під час звільнення працівника..... 14

Постанова Верховного Суду від 24.12.2021 у справі №751/8152/18 (провадження №61-5931св19) щодо звільнення за пунктом 2 частини першої статті 36 КЗпП України..... 14

III. ПРАВОВІ ПОЗИЦІЇ ВЕРХОВНОГО СУДУ В ПИТАННЯХ СТЯГНЕННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ..... 15

Постанова Верховного Суду від 19.10.2021 у справі №646/3282/17 (провадження №61-6891св20) про стягнення середнього заробітку у зв'язку із затримкою виплати компенсації за невикористану щорічну відпустку при звільненні, нарахованої заробітної плати, середнього заробітку у зв'язку із затримкою виплати остаточного розрахунку при звільненні з роботи, компенсації витрат на транспорт у зв'язку зі службовими поїздками..... 15

Постанова Верховного Суду від 26.11.2021 у справі №127/937/17 (провадження №61-10602св21) щодо врахування індексу споживчих цін під час визначення компенсації.....	15
Постанова Верховного Суду від 08.12.2021 у справі №759/21372/19-ц (провадження №61-7574св21) про стягнення заборгованості.....	15
Постанова Верховного Суду від 21.12.2021 у справі №591/1026/18 (провадження №61-14803св21) щодо спадкування невиплаченої заробітної плати, компенсації за невикористані дні щорічної відпустки та допомоги по тимчасовій втраті працездатності.....	16
Постанова Верховного Суду від 24.12.2021 у справі №487/1134/18 (провадження №61-6859св19) щодо оплати праці в нічний час.....	16
Постанова Верховного Суду від 18.01.2021 у справі №607/2699/17 (провадження №61-15999св20) про відрахування податків і обов'язкових платежів із середнього заробітку за час вимушеного прогулу.....	17
IV. ПРАВОВІ ПОЗИЦІЇ ВЕРХОВНОГО СУДУ З ПИТАНЬ ОХОРОНИ ПРАЦІ.....	19
Постанова Верховного Суду від 09.12.2021 у справі №210/5678/15-ц (провадження №61-8336св21) щодо розслідування нещасного випадку.....	19
Постанова Верховного Суду від 24.12.2021 у справі №132/3057/18 (провадження №61-6478св19) про відшкодування моральної шкоди у зв'язку з каліцтвом.....	19
V. ПРАВОВІ ПОЗИЦІЇ ВЕРХОВНОГО СУДУ СТОСОВНО ПЕРЕВІРОК ДЕРЖПРАЦІ.....	20
Постанова Верховного Суду від 15.12.2021 у справі №280/5043/19 (адміністративне провадження №К/9901/9507/21) щодо застосування штрафу до фізичної особи – підприємця.....	20
Постанова Верховного Суду від 15.12.2021 у справі №814/1435/18 (адміністративне провадження №К/9901/1721/19) про встановлення трудових відносин.....	20
Постанова Верховного Суду від 22.12.2021 у справі №813/2875/18 (адміністративне провадження №К/9901/9716/19) щодо накладення штрафу.....	22
VI. ПРАВОВІ ПОЗИЦІЇ ВЕРХОВНОГО СУДУ З ПИТАНЬ СТРОКІВ ДЛЯ ЗВЕРНЕННЯ ДО СУДУ.....	22
Постанова Верховного Суду від 03.11.2021 у справі №387/326/20 (провадження №61-2166св21) щодо пропуску строків на звернення до суду.....	22
Постанова Верховного Суду від 08.12.2021 у справі №182/5376/19 (провадження №61-10638св21) про пропуск строків позовної давності.....	23
VII. ПРАВОВІ ПОЗИЦІЇ ВЕРХОВНОГО СУДУ З ПИТАНЬ НАДАННЯ ВІДПУСТОК.....	24
Постанова Верховного Суду від 08.12.2021 у справі №595/1475/19 (провадження №61-10619св20) про порядок надання відпустки.....	24
VIII. ПРАВОВІ ПОЗИЦІЇ ВЕРХОВНОГО СУДУ З КОРПОРАТИВНИХ ПИТАНЬ.....	24
Постанова Верховного Суду від 24.11.2021 у справі №910/21682/15 (910/15096/20) про стягнення заборгованості із заробітної плати та середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільненні у межах справи про банкрутство.....	24

Відповідальний редактор дайджесту:

Поліщук Вікторія Віталіївна

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

КОНТАКТИ:

Комітет з трудового права НААУ

Голова Комітету: Поліщук Вікторія Віталіївна

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

Заступник Голови Комітету: Цветкова Катерина Володимирівна

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

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

Постанова Верховного Суду від 25.11.2021 у справі №754/10910/20 (провадження №61-13487св21) про встановлення випробувального терміну

Згідно з частиною першою, другою статті 26 КЗпП України при укладенні трудового договору може бути обумовлене угодою сторін випробування з метою перевірки відповідності працівника роботі, яка йому доручається. Умова про випробування повинна бути застережена в наказі (розпорядженні) про прийняття на роботу. У період випробування на працівників поширюється законодавство про працю.

За змістом статті 27 КЗпП України строк випробування при прийнятті на роботу, якщо інше не встановлено законодавством України, не може перевищувати трьох місяців, а в окремих випадках, за погодженням з відповідним виборним органом первинної профспілкової організації, – шести місяців. Строк випробування при прийнятті на роботу робітників не може перевищувати одного місяця. До строку випробування не зараховуються дні, коли працівник фактично не працював, незалежно від причини.

Таким чином, загальний строк випробування при прийнятті на роботу для працівника, встановлений статтею 27 КЗпП України, за винятком окремих випадків, не може перевищувати трьох місяців.

Коли строк випробування закінчився, а працівник продовжує працювати, то він вважається таким, що витримав випробування, і наступне розірвання трудового договору допускається лише на загальних підставах.

У разі встановлення власником або уповноваженим ним органом невідповідності працівника займаній посаді, на яку його прийнято, або виконуваній роботі він має право протягом строку випробування звільнити такого працівника, письмово попередивши його про це за три дні.

Розірвання трудового договору з цих підстав може бути оскаржене працівником в порядку, встановленому для розгляду трудових спорів у питаннях звільнення (стаття 28 КЗпП України).

У період випробувального терміну роботодавець з'ясовує професійні та ділові якості працівника, його здатності якісно і сумлінно виконувати свої обов'язки за трудовим договором. У разі якщо роботодавець у період випробування працівника дійде негативного висновку щодо відповідності працівника роботі, яка йому доручається, він має право розірвати з працівником трудовий договір з причини незадовільного результату випробування. Прийняти таке рішення роботодавець має право в будь-який час протягом іспитового строку, у тому числі не чекаючи дня закінчення цього строку.

Роботодавцеві надано право самостійно визначати, чи відповідає працівник роботі, на яку його прийнято. Висновок роботодавця про невідповідність працівника роботі має бути обґрунтованим і документально підтвердженим.

Відповідний правовий висновок викладений у постанові Верховного Суду від 22 січня 2020 року у справі №823/3540/14.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду можна ознайомитися за посиланням: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/101404792>

Постанова Верховного Суду від 22.12.2021 у справі №483/1615/20 (провадження №61-2803св21) про визнання відмови у прийнятті на роботу незаконною

Відповідно до статті 21 КЗпП України трудовим договором є угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін. Працівник має право реалізувати свої здібності до продуктивної і творчої праці шляхом укладення трудового договору на одному або одночасно на декількох підприємствах, в установах, організаціях, якщо інше не передбачено законодавством, колективним договором або угодою сторін. Особливою формою трудового договору є контракт, у якому строк його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін (у тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення та організації праці працівника, умови розірвання договору, у тому числі дострокового, можуть встановлюватися угодою сторін. Сфера застосування контракту визначається законами України.

За правилом статті 22 КЗпП України забороняється необґрунтована відмова у прийнятті на роботу. Відповідно до Конституції України будь-яке пряме або непряме обмеження прав чи встановлення прямих або непрямих переваг при укладенні, зміні та припиненні трудового договору залежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, роду і характеру занять, місця проживання не допускається. Вимоги щодо віку, рівня освіти, стану здоров'я працівника можуть встановлюватися законодавством України.

Відмовляючи у задоволенні позову, суди першої та апеляційної інстанцій встановили, що позивач не належить до кола осіб, з якими відповідач зобов'язаний був укласти трудовий договір (запрошення на роботу в порядку переведення, молоді спеціалісти, яких в установленому законом порядку направлено на роботу до цієї організації, тощо).

Вирішуючи спір, суди, належним чином дослідивши та давши оцінку поданим сторонами доказам, дійшли правильного висновку про те, що згідно з Інструкцією комірнику зобов'язаний обліковувати наявні на складі матеріальні цінності і звітну документацію про їх рух та вносити їх до бухгалтерської програми «1С:Бухгалтерія» з розбивкою за рахунками та видами матеріальних цінностей, видачу матеріальних цінностей здійснювати в програмі «1С:Бухгалтерія» підзвітним особам за первинними документами.

Водночас позивачем не надано належних доказів того, що він володіє навичками роботи в зазначеній бухгалтерській програмі ані суду першої інстанції, ані суду апеляційної інстанції. Крім того, позивачем не доведено і суди не встановили, що відмова у прийнятті на роботу ОСОБА_1 була пов'язана з дискримінаційною ознакою.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду можна ознайомитися за посиланням: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/102149384>

II. ПРАВОВІ ПОЗИЦІЇ ВЕРХОВНОГО СУДУ В ПИТАННЯХ ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВИХ ДОГОВОРІВ

Постанова Верховного Суду від 15.11.2021 у справі №212/9516/19 (провадження №61-14592св21) щодо звільнення за порушення трудової дисципліни

Пояснення порушника трудової дисципліни є однією з важливих форм гарантій, 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 наданими судом доказами.

Аналогічний висновок міститься у постанові Верховного Суду у складі колегії суддів Третьої судової палати Касаційного цивільного суду від 26 липня 2021 року у справі №643/10816/17 (провадження №61-188св21).

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду можна ознайомитися за посиланням: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/101179576>

Постанова Верховного Суду від 02.12.2021 у справі №761/28356/20-ц (провадження №61-15941св21) про надання невикористаної відпустки з наступним звільненням

Згідно з частиною першою статті 21 КЗпП України трудовим договором є угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін.

Положеннями статті 38 КЗпП України визначено, що працівник має право розірвати трудовий договір, укладений на невизначений строк, попередивши про це власника або уповноважений ним орган письмово за два тижні. У разі коли заява працівника про звільнення з роботи за власним бажанням зумовлена неможливістю продовжувати роботу (переїзд на нове місце проживання; переведення чоловіка або дружини на роботу в іншу місцевість; вступ до навчального закладу; неможливість проживання у цій місцевості, підтверджена медичним висновком; вагітність; догляд за дитиною до досягнення нею чотирнадцятирічного віку або дитиною з інвалідністю; догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку або особою з інвалідністю I групи; вихід на пенсію; прийняття на роботу за конкурсом, а також з інших поважних причин), власник або уповноважений ним орган повинен розірвати трудовий договір у строк, про який просить працівник. Працівник має право у визначений ним строк розірвати трудовий договір за власним бажанням, якщо власник або уповноважений ним орган не виконує законодавство про працю, умови колективного чи трудового договору.

У пункті 12 постанови Пленуму Верховного Суду України від 06 листопада 1992 року №9 «Про практику розгляду судами трудових спорів» судам роз'яснено, що працівник, який попередив власника або уповноважений ним орган про розірвання трудового договору, укладеного на невизначений строк, вправі до закінчення строку попередження відкликати свою заяву і звільнення в цьому випадку не проводиться, якщо на його місце не запрошена особа в порядку переведення з іншого підприємства, установи, організації (частина четверта статті 24 КЗпП України). Якщо після закінчення строку попередження трудовий договір не був розірваний і працівник не наполягає на звільненні, дія трудового договору вважається продовженою.

У постановках Верховного Суду від 07 липня 2021 року у справі №661/1601/20 (провадження №61-14982св20) та від 29 вересня 2021 року у справі №279/3334/17 зроблено висновок про те, що «працівник, який попередив власника або уповноважений ним орган про розірвання трудового договору, укладеного на невизначений строк, вправі до закінчення строку попередження відкликати свою заяву і звільнення в цьому випадку не проводиться, якщо на його місце не запрошена особа в порядку переведення з іншого підприємства, установи, організації (частина четверта статті 24 КЗпП України). Якщо після закінчення строку попередження трудовий договір не був розірваний і працівник не наполягає на звільненні, дія трудового договору вважається продовженою».

При розірванні трудового договору з ініціативи працівника роботодавець може звільнити працівника в день подання останнім заяви за умови, якщо працівник сам визначає цей день датою звільнення, вказавши при цьому поважну причину, яка зумовила прийняття ним рішення про звільнення. Визначення працівником дати звільнення є необхідною умовою досягнення взаємної домовленості між працівником та суб'єктом призначення, з метою дотримання прав і гарантій, встановлених трудовим законодавством.

Частиною першою статті 3 Закону України «Про відпустки» передбачено, що за бажанням працівника у разі його звільнення (крім звільнення за порушення трудової дисципліни) йому має бути надано невикористану відпустку з наступним звільненням. Датою звільнення в цьому разі є останній день відпустки.

Всі трудові відносини повинні ґрунтуватися на принципах соціального захисту та рівності для всіх підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, виду діяльності і галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором.

Суди при розгляді спорів виходять із того, що працівник є слабшою ніж роботодавець стороною у трудових правовідносинах. Водночас у трудових відносинах і працівник має добросовісно користуватися своїми правами.

З огляду на зміст принципу рівності, положень статті 38 КЗпП і частини першої статті 3 Закону України «Про відпустки» у разі одночасного подання працівником заяви про звільнення за власним бажанням і заяви про надання невикористаної відпустки або її частини (коли день звільнення визначений працівником поза межами двотижневого строку попередження про звільнення після закінчення відпустки) працівник має право відкликати заяву про звільнення лише протягом двотижневого строку з дати попередження роботодавця про звільнення. Якщо цей строк закінчився і подана заява про звільнення не відкликана, працівник уважатиметься таким, що залишив роботу, підтримує вимогу про звільнення і втратив право на повернення до роботи після закінчення відпустки.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду можна ознайомитися за посиланням: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/101754088>

Постанова Верховного Суду від 06.12.2021 у справі №761/28725/18 (провадження №61-11299св20) про припинення трудового договору за угодою сторін

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

Пропозиція (ініціатива) і сама угода сторін про припинення трудового договору за пунктом 1 статті 36 КЗпП можуть бути укладені як в письмовій так і в усній формі.

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

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду можна ознайомитися за посиланням: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/101754207>

Постанова Верховного Суду від 08.12.2021 у справі №545/1415/20 (провадження №61-9971св21) щодо звільнення осіб, які прийняті на військову службу

Гарантії, передбачені частиною третьою статті 119 КЗпП, надаються не тільки особам, які були призвані на військову службу, військову службу за призовом під час мобілізації, але і тим, що були прийняті на військову службу за контрактом у разі виникнення кризової ситуації, що загрожує національній безпеці, чи настання особливого періоду.

Подібні висновки викладені в постанові Великої Палати Верховного Суду від 26 серпня 2020 року у справі №813/402/17 (провадження №61-609апп19).

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду можна ознайомитися за посиланням: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/101935259>

Постанова Верховного Суду від 17.12.2021 у справі №522/15140/19 (провадження №61-17889св20) на підставі пункту 1 частини першої статті 41 КЗпП, а саме у зв'язку із застосуванням сили відносно ОСОБА_3 при виконанні службових обов'язків

Трудовий договір з ініціативи власника або уповноваженого ним органу може бути розірваний у випадку одноразового грубого порушення трудових обов'язків керівником підприємства,

установи, організації всіх форм власності (філіалу, представництва, відділення та іншого відокремленого підрозділу), його заступниками, головним бухгалтером підприємства, установи, організації, його заступниками, а також службовими особами органів доходів і зборів, яким присвоєно спеціальні звання, і службовими особами центральних органів виконавчої влади, що реалізують державну політику у сферах державного фінансового контролю та контролю за цінами (пункт 1 частини першої статті 41 КЗпП).

Відповідно до частини четвертої статті 263 ЦПК України при виборі і застосуванні норми права до спірних правовідносин суд враховує висновки щодо застосування відповідних норм права, викладені в постановках Верховного Суду. У постанові Верховного Суду від 10 листопада 2021 року у справі №203/1079/20 (провадження №61-6706св21) зазначено, що «важливим елементом застосування пункту 1 частини першої статті 41 КЗпП України є звільнення керівника за порушення, яке має ознаку одноразовості. Так, і рішення компетентного органу, власника підприємства, і наказ про звільнення мають містити чітко сформульоване одноразове порушення, яке стало підставою звільнення керівника. За своїм змістом наказ про звільнення не повинен містити цілу систему порушень, за які був звільнений позивач, а лише одноразове грубе порушення конкретних трудових обов'язків. У справах про поновлення на роботі осіб, звільнених за порушення трудової дисципліни, судам необхідно з'ясувати, в чому конкретно проявилось порушення, що стало приводом до звільнення, чи могло воно бути підставою для розірвання трудового договору за пунктами 3, 4, 7, 8 статті 40 і пунктом 1 статті 41 КЗпП України, чи додержані власником або уповноваженим ним органом передбачені статтями 147-1, 148, 149 КЗпП України правила і порядок застосування дисциплінарних стягнень, зокрема, чи не закінчився встановлений для цього строк, чи застосовувалось вже за цей проступок дисциплінарне стягнення,

чи враховувались при звільненні ступінь тяжкості вчиненого проступку і заподіяна ним шкода, обставини, за яких вчинено проступок, і попередня робота працівника. Статтею 147 КЗпП України передбачено, що за порушення трудової дисципліни до працівника може бути застосовано тільки один з таких заходів стягнення: догана; звільнення. Законодавством, статутами і положеннями про дисципліну можуть бути передбачені для окремих категорій працівників й інші дисциплінарні стягнення. Частинами першою, третьою статті 147-1 КЗпП України передбачено, що дисциплінарні стягнення застосовуються органом, якому надано право прийняття на роботу (обрання, затвердження і призначення на посаду) даного працівника. Працівники, які займають виборні посади, можуть бути звільнені тільки за рішенням органу, який їх обрав, і лише з підстав, передбачених законодавством».

Апеляційний суд установив, що згідно з підпунктом «а» пункту 2 частини першої статті 3 Закону України «Про запобігання корупції» дія цього Закону поширюється на працівників Одеської регіональної служби. За статтею 38 Закону України «Про запобігання корупції» особи, зазначені у пункті 1, підпункті «а» пункту 2 частини першої статті 3 цього Закону, під час виконання своїх службових повноважень зобов'язані неухильно додержуватися вимог закону та загально-визнаних етичних норм поведінки, бути ввічливими у стосунках з громадянами, керівниками, колегами і підлеглими.

Відповідно до Загальних правил етичної поведінки державних службовців та посадових осіб Державної служби України з питань безпечності харчових продуктів та захисту споживачів, затверджених Головою Державної служби України з питань безпечності харчових продуктів та захисту споживачів 27 червня 2018 року, посадові особи під час виконання своїх посадових обов'язків зобов'язані неухильно дотримуватися загально-визнаних етичних норм поведінки, бути доброзичливими та ввічливими, дотримуватися високої культури спілкування (не допускати використання нецензурної лексики, підвищеної інтонації), запобігати виникненню конфліктів.

У справі, що переглядається, апеляційний суд установив, що службовою запискою ОСОБА_3 від 24 квітня 2019 року, заявою від 24 квітня 2019 року до Профспілки первинної профспілкової організації Одеської регіональної служби, заявою до Шевченківського відділення поліції Приморського відділу поліції в місті Одесі Головного управління Національної поліції в Одеській області реєстраційний від 24 квітня 2019 року, доповідною запискою начальника Одеської регіональної служби від 25 квітня 2019 року, свідченнями опитаних судом свідків ОСОБА_4 та ОСОБА_3 підтверджено факт, що ОСОБА_1, який займав посаду першого заступника начальника державного органу Одеської регіональної служби, 24 квітня 2019 року у приміщенні Одеської регіональної служби в робочий час ударив в обличчя підлеглого ОСОБА_3, який є посадовою особою Одеської регіональної служби. Таким чином, установивши, що з боку позивача мало місце одноразове грубе порушення трудових обов'язків, яке полягало у недотриманні загально-визнаних етичних норм поведінки і проявилось у застосуванні фізичної сили до підлеглого. Суд апеляційної інстанції дійшов обґрунтованого висновку про законність звільнення позивача на підставі пункту 1 частини першої статті 41 КЗпП.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду можна ознайомитися за посиланням: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/102149308>

Постанова Верховного Суду від 20.12.2021 у справі №469/1055/20 (провадження №61-10083св21) про розірвання трудового договору за пунктом 5 частини першої статті 41 КЗпП

При розгляді спору щодо розірвання трудового договору за пунктом 5 частини першої статті 41 КЗпП має значення не наявність підстав для припинення повноважень (звільнення) посадової особи, а дотримання органом управління (загальними зборами, наглядовою радою) передбаченої цивільним законодавством та установчими документами юридичної особи процедури ухвалення

рішення про таке припинення, що підтверджує висновок про належний розгляд справи в порядку господарського судочинства.

Такі висновки послідовно висловлювалися Великою Палатою Верховного Суду у постановках від 15 вересня 2020 року у справі №205/4196/18 (провадження №14-670цс19), від 13 жовтня 2020 року у справі №683/351/16-ц (провадження №14-113цс20) та від 12 січня 2021 року у справі №127/21764/17 (провадження №14-115цс20).

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду можна ознайомитися за посиланням: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/102010579>

Постанова Верховного Суду від 20.12.2021 у справі №761/7661/21 (провадження №61-19038св20) про систематичне порушення трудових обов'язків

За передбаченими пунктом 3 частини першої статті 40 КЗпП підставами працівник може бути звільнений лише за проступок на роботі, вчинений після застосування до нього дисциплінарного або громадського стягнення за невиконання без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку. У таких випадках враховуються ті заходи дисциплінарного стягнення, які встановлені чинним законодавством і не втратили юридичної сили за давністю або не зняті достроково (стаття 151 КЗпП).

У справах про поновлення на роботі особи, звільненої за невиконання без поважних причин обов'язків, покладених на неї трудовим договором, судам необхідно з'ясувати, у чому конкретно проявилось порушення, що стало приводом до звільнення, чи могло воно бути підставою для розірвання трудового договору за пунктом 3 частини першої статті 40 КЗпП, чи додержані власником або уповноваженим ним органом передбачені статтями 147-1, 148, 149 КЗпП правила і порядок застосування дисциплінарних стягнень, зокрема, чи не закінчився встановлений для цього строк, чи не застосовувалося вже за цей проступок дисциплінарне стягнення,

чи враховувалися при звільненні ступінь тяжкості вчиненого проступку і заподіяна ним шкода, обставини, за яких вчинено проступок, і попередня робота працівника.

Для правомірного розірвання роботодавцем трудового договору на підставі пункту 3 частини статті 40 КЗпП необхідна наявність 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; враховуються тільки дисциплінарні й громадські стягнення, які накладаються трудовими колективами і громадськими організаціями відповідно до їхніх статутів; з моменту виявлення порушення до звільнення може минути не більше місяця.

Подібні висновки, викладені у постановках Верховного Суду від 20 січня 2020 року у справі №466/150/17, від 12 лютого 2020 року у справі №345/472/19, від 12 лютого 2020 року у справі №760/4126/18-ц, від 18 березня 2020 року у справі №643/12579/18, від 27 травня 2020 року у справі №755/6249/18, від 03 червня 2020 року у справі №766/7760/17, на які посилається заявник у касаційній скарзі, як на підставу касаційного оскарження.

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

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду можна ознайомитися за посиланням: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/102149105>

Постанова Верховного Суду від 22.12.2021 у справі №658/28/21 (провадження №61-15142св21) про стягнення шкоди, завданої незаконним звільненням

Право на стягнення шкоди, завданої незаконним звільненням ОСОБА_2 із займаної посади закріплено у статті 134 та статті 237 КЗпП.

Відповідно до пункту 8 частини першої статті 134 КЗпП службові особи, винні в незаконному звільненні або переведенні працівника на іншу роботу, несуть матеріальну відповідальність у повному розмірі шкоди, заподіяної з їх вини підприємству, установі, організації. Згідно зі статтею 237 КЗпП 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 нижчеоплачуваної 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.

Застосовуючи матеріальну відповідальність у повному розмірі шкоди на підставі пункту 8 статті 134 КЗпП, суди повинні мати на увазі, що за цим законом покладається обов'язок з відшкодування шкоди, заподіяної підприємству, установі, організації у зв'язку з оплатою незаконно звільненому чи незаконно переведеному працівникові часу вимушеного прогулу або часу виконання нижчеоплачуваної роботи, на винних службових осіб, за наказом або розпорядженням яких звільнення чи переведення здійснено з порушенням закону або яким затримано виконання рішення суду про поновлення на роботі.

Відповідальність у цих випадках настає незалежно від форми вини.

Отже, чинне законодавство не містить додаткових підстав для відшкодування майнової шкоди з винних службових осіб, за наказом або розпорядженням яких звільнення

працівника здійснено з порушенням вимог закону або затримано виконання рішення суду про поновлення на роботі.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду можна ознайомитися за посиланням: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/102149408>

Постанова Верховного Суду від 22.12.2021 у справі №757/16855/20 (провадження №61-5153св21) про визнання незаконним, скасування розпорядження та поновлення на роботі

Згідно з пунктом 8 статті 36 КЗпП підставами припинення трудового договору є, зокрема, підстави, що передбачені контрактом.

Відповідно до частини четвертої статті 263 ЦПК України при виборі і застосуванні норми права до спірних правовідносин суд враховує висновки щодо застосування відповідних норм права, викладені в постановках Верховного Суду. У постанові Верховного Суду у складі колегії суддів Другої судової палати Касаційного цивільного суду від 23 вересня 2021 року у справі №757/7573/19-ц (провадження №61-17998св20) зазначено, що «у постанові Великої Палати Верховного Суду від 23 лютого 2021 року в справі №753/17776/19 (провадження №14-163цс20) зроблено висновок, що «трудоий договір може бути припинено, а працівника звільнено з роботи лише з підстав і в порядку, визначених законодавством про працю».

У постанові Верховного Суду у складі колегії суддів Третьої судової палати Касаційного цивільного суду від 07 квітня 2021 року у справі 757/62834/19-ц (провадження №61-10812св20) зазначено, що «вирішуючи позови про поновлення на роботі осіб, звільнених за пунктом 8 частини першої статті 36 КЗпП України, суди повинні мати на увазі, що на підставі цієї норми припиняється трудовий договір при наявності умов, визначених сторонами в контракті для його розірвання. [...] Порушення хоча б одного з пунктів контракту є підставою для його дострокового розірвання».

У справі, що переглядається судами, встановлено, що 19 березня 2020 року розпорядженням №164 Київського міського голови Кличка В. В. «Про звільнення ОСОБА_1» позивача звільнено з посади директора КП «Дирекція будівництва шляхово-транспортних споруд м. Києва» 19 березня 2020 року з підстав, передбачених підпунктом 4.3.13 пункту 4.3 контракту відповідно до пункту 8 статті 36 КЗпП. У тексті наказу про звільнення позивача не було зазначено, з якої саме підстави, визначеної в контракті, його було звільнено. Підстави, за наявності яких керівник може бути звільнений, а контракт розірваний з ініціативи Органу управління майном достроково до закінчення строку його дії, передбачені пунктом 4.3 контракту, укладеного з ОСОБА_1, зокрема, згідно з підпунктом 4.3.13 у разі дій директора, якщо ці дії дають підстави для втрати довір'я до нього з боку Органу управління майном. Суд апеляційної інстанції, належним чином дослідивши докази, зробив правильний висновок, що відповідачем не надано, а матеріали справи не містять належних, достатніх і допустимих доказів того, які саме посадові обов'язки встановлені статутом КП «Дирекція будівництва шляхово-транспортних споруд м. Києва» чи контрактом, які призвели до втрати довір'я у роботодавця, не були виконані ОСОБА_1, у чому полягає його вина і чи залежали вони лише від його дій і волі.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду можна ознайомитися за посиланням: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/102221089>

Постанова Верховного Суду від 22.12.2021 у справі №766/1211/20 (провадження №61-19236св20) про звільнення з роботи відповідно до пункту 5 частини першої статті 41 Кодексу законів про працю України

Відповідно до частини третьої статті 99 Цивільного кодексу України повноваження члена виконавчого органу можуть бути в будь-який час припинені або він може бути тимчасово відсторонений від виконання своїх повноважень. У рішенні Конституційного Суду України від 12 січня 2010 року №1-рп/2010 зазначено,

що зміст положень статті 99 ЦК України треба розуміти як право компетентного (уповноваженого) органу товариства припинити повноваження члена виконавчого органу щодо виконання обов'язків, які він йому визначив, у будь-який час, на свій розсуд, з будь-яких підстав.

Підставами припинення трудового договору згідно з пунктом 4 частини першої статті 36 КЗпП є розірвання трудового договору з ініціативи працівника (статті 38, 39), з ініціативи власника або уповноваженого ним органу (статті 40, 41) або на вимогу профспілкового чи іншого уповноваженого на представництво трудовим колективом органу (стаття 45).

Відповідно до пункту 5 частини першої статті 41 КЗпП трудовий договір з ініціативи власника або уповноваженого ним органу може бути розірваний у випадку припинення повноважень посадових осіб.

Результатом системного аналізу пункту 5 частини першої статті 41 КЗпП та частини третьої статті 99 ЦК України дає підстави для висновку, що припинення повноважень члена виконавчого органу може відбутися у будь-який час і з будь-яких підстав. При цьому припинення повноважень члена виконавчого органу гарантується нормами цивільного права для припинення або запобігання негативному впливу на управлінську діяльність товариства. Необхідність таких правил обумовлена специфічним статусом члена виконавчого органу, який отримав від уповноваженого органу товариства право на управління.

Таким чином, визначена у пункті 5 частини першої статті 41 КЗпП підстава розірвання трудового договору не передбачає необхідності попереднього повідомлення про звільнення, з'ясування вини працівника, доцільності та причини звільнення, врахування попередньої роботи та інших позитивних результатів діяльності працівників. Згідно з пунктом 5 пунктом частини першої статті 41 КЗпП підставою для розірвання договору є рішення власника в особі його вищого органу управління або виконавчого органу,

що наділений повноваженнями з прийому/ звільнення працівників. Припинення трудового договору з посадовою особою на підставі пункту 5 частини першої статті 41 КЗпП залежить від волі власника. Разом з тим потрібно розуміти: чи належить така особа до посадових осіб.

У законодавстві про працю визначення поняття «посадова особа» немає. Для заповнення цієї прогалини Державна інспекція України з питань праці надала роз'яснення від 24 липня 2014 року, згідно з якими до категорії «посадові особи» у розумінні пункту 5 статті 41 КЗпП можна віднести, зокрема, категорію працівників, визначених як «посадові особи» в статті 2 Закону України «Про державну службу», у статті 2 Закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування», та як «службові особи» у примітці до статті 364 Кримінального кодексу України (далі – КК України). На думку цього органу, терміни «посадова особа» та «службова особа» є синонімічними. До останніх відповідно до абзацу першого пункту 1 примітки до статті 364 КК України, зокрема, належать: особи, які обіймають постійно або тимчасово на підприємствах, установах або організаціях незалежно від форми власності посаду, пов'язану з виконанням організаційно-розпорядчих або адміністративно-господарських функцій, або виконують такі функції за спеціальним повноваженням. Посадовими (службовими) особами вважаються особи, які постійно, тимчасово чи за спеціальним повноваженням здійснюють функції представників влади чи місцевого самоврядування, а також обіймають постійно чи тимчасово в органах державної влади, органах місцевого самоврядування, на державних чи комунальних підприємствах, в установах чи організаціях посади, пов'язані з виконанням організаційно-розпорядчих чи адміністративно-господарських функцій, або виконують такі функції за спеціальним повноваженням, яким особа наділяється повноважним органом державної влади, органом місцевого самоврядування, центральним органом державного управління

зі спеціальним статусом, повноважним органом чи повноважною особою підприємства, установи, організації. Посадова особа наділена певним обсягом повноважень і в їх межах має право вчиняти дії, що породжують, змінюють або припиняють конкретні правовідносини (наприклад, право прийняття та звільнення працівників, застосування дисциплінарних чи адміністративних стягнень тощо).

Адміністративно-господарські обов'язки передбачають наявність повноважень з управління і розпорядження майном підприємства, забезпечення контролю за господарськими операціями, у цій справі – обов'язки з управління або розпорядження державним майном (установлення порядку його зберігання, переробки, реалізації забезпечення контролю за цими операціями тощо).

До осіб, які здійснюють організаційно-розпорядчі обов'язки, зокрема, належать керівники міністерств, інших центральних органів виконавчої влади, державних, колективних чи приватних підприємств, установ і організацій, їх заступники, керівники структурних підрозділів (начальники цехів, завідувачі відділами, лабораторіями, кафедрами), їх заступники, особи, які керують ділянками робіт (майстри, виконробы, бригадири тощо).

Поняття «посадова особа» розкрито і в Господарському кодексі України (далі – ГК України) щодо посадових осіб підприємств, у тому числі заснованих на державній формі власності (державних підприємств).

Зокрема, відповідно до статті 63 ГК України одним із видів підприємств є державне підприємство, що діє на основі державної власності (абзац п'ятий частини першої статті 63 ГК України). Згідно з частиною третьою статті 65 ГК України керівник підприємства, головний бухгалтер, члени наглядової ради (у разі її утворення), виконавчого органу та інших органів управління підприємства відповідно до статуту є посадовими особами цього підприємства. Статутом підприємства посадовими особами можуть бути визнані й інші особи.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду можна ознайомитися за посиланням: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/102221174>

Постанова Верховного Суду від 23.12.2021 у справі №754/10159/20 (провадження №61-16826св21) про врахування факту наявності двох дітей під час звільнення працівника

Суди правильно врахували, що позивач має двох дітей ОСОБА_13, ІНФОРМАЦІЯ_1, та ОСОБА_14, ІНФОРМАЦІЯ_2, які станом на дату її звільнення з посади 08 липня 2021 року не досягли чотирнадцятирічного віку.

Відповідно до частини третьої статті 184 КЗпП звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років, одиноких матерів при наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини-інваліда з ініціативи власника або уповноваженого ним органу не допускається, крім випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації, коли допускається звільнення з обов'язковим працевлаштуванням.

Верховний Суд у постанові від 20 січня 2021 року у справі №182/5140/15-ц вказав, що частина третя статті 184 КЗпП чітко встановлює гарантію обмеження звільнення одиноких матерів при наявності дитини віком до чотирнадцяти років та передбачає можливість такого звільнення у випадках повної ліквідації підприємства й за умови обов'язкового працевлаштування.

Також у зазначеній постанові вказано, що одинокою матір'ю слід вважати жінку, яка не перебуває у шлюбі та у свідоцтві про народження дитини якої відсутній запис про батька дитини або запис про батька зроблено в установленому порядку за вказівкою матері; вдову; іншу жінку, яка виховує і утримує дитину сама.

Зважаючи на викладене, суд першої інстанції та апеляційний суд дійшли обґрунтованого висновку про наявність правових підстав для визнання наказу про звільнення ОСОБА_1 незаконним і поновлення незаконно звільненого працівника на роботі зі стягненням середнього заробітку за час вимушеного прогулу та відшкодування моральної шкоди.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду можна ознайомитися за посиланням: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/102221368>

Постанова Верховного Суду від 24.12.2021 у справі №751/8152/18 (провадження №61-5931св19) щодо звільнення за пунктом 2 частини першої статті 36 КЗпП

Припинення трудового договору після закінчення строку не вимагає заяви або волевиявлення працівника. Власник також не зобов'язаний попереджати або в інший спосіб інформувати працівника про майбутнє звільнення за пунктом 2 частини першої статті 36 КЗпП.

Закінчення строкового трудового договору (контракту) припиняє трудові відносини тоді, коли вимогу про звільнення заявила одна зі сторін трудового договору – працівник чи власник або уповноважений ним орган. При такому волевиявленні однієї зі сторін друга сторона не може перешкодити припиненню трудових відносин.

Вказані висновки викладені у постановах Верховного Суду від 31 липня 2020 року у справі №757/34139/18-ц (провадження №61-6954св19), від 12 лютого 2020 року у справі №369/7704/18 (провадження №61-18970св19), від 8 квітня 2020 року у справі №760/408/19 (провадження №61-20368св19), від 25 жовтня 2021 року у справі №607/3393/18 (провадження №61-13597св21).

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду можна ознайомитися за посиланням: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/102551156>

III. ПРАВОВІ ПОЗИЦІЇ ВЕРХОВНОГО СУДУ В ПИТАННЯХ СТЯГНЕННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ

Постанова Верховного Суду від 19.10.2021 у справі №646/3282/17 (провадження №61-6891св20) про стягнення середнього заробітку у зв'язку із затримкою виплати компенсації за невикористану щорічну відпустку при звільненні, нарахованої заробітної плати, середнього заробітку у зв'язку із затримкою виплати остаточного розрахунку при звільненні з роботи, компенсації витрат на транспорт у зв'язку зі службовими поїздками

Встановлений статтею 117 КЗпП механізм компенсації роботодавцем працівнику середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільненні не передбачає чітких критеріїв оцінки пропорційності щодо врахування справедливого та розумного балансу між інтересами працівника і роботодавця.

Слід також мати на увазі, що працівник є слабшою ніж роботодавець стороною у трудових правовідносинах.

Відшкодування, передбачене статтею 117 КЗпП, спрямоване на компенсацію працівнику майнових втрат, яких він зазнає внаслідок несвоєчасного здійснення з ним розрахунку з боку роботодавця.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду можна ознайомитися за посиланням: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/100396068>

Постанова Верховного Суду від 26.11.2021 у справі №127/937/17 (провадження №61-10602св21) щодо врахування індексу споживчих цін під час визначення компенсації

Індекс споживчих цін для визначення суми компенсації обчислюється шляхом множення місячних індексів споживчих цін за період невиклати грошового доходу. При цьому індекс споживчих цін у місяці, за який виплачується дохід, до розрахунку не включається. Щомісячні індекси споживчих цін публікуються Держкомстатом.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду можна ознайомитися за посиланням: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/101634351>

Постанова Верховного Суду від 08.12.2021 у справі №759/21372/19-ц (провадження №61-7574св21) про стягнення заборгованості

У справі, яка переглядається, розрахунок із заробітної плати роботодавцем з позивачем не проведено, а заборгованість у розмірі 35150,40 грн стягнуто судовим рішенням, ухваленим у цій справі.

Звертаючись до суду з позовом, ОСОБА_1 просив стягнути з відповідача середній заробіток за час затримки розрахунку при звільненні в розмірі 2 004 932,25 гривні.

У постанові Великої Палати Верховного Суду від 26 червня 2019 року у справі №761/9584/15-ц, провадження №14-623цс18, зазначено, що суд може зменшити розмір середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільненні працівника незалежно від того, чи він задовольняє позовні вимоги про стягнення належних звільненому працівникові сум у повному обсязі чи частково.

Отже, висновок апеляційного суду про застосування принципу співмірності до спірних правовідносин з огляду на відмову в позові про стягнення середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільненні суперечить як положенням статті 116 КЗпП, так і статті 117 КЗпП.

Враховуючи вищевикладені висновки Великої Палати Верховного Суду від 26 червня 2019 року у справі №761/9584/15-ц та встановлені обставини справи, подібні до справи №761/9584/15-ц, колегія суддів з огляду на очевидну неспівмірність заявлених до стягнення сум середнього заробітку зі встановленим розміром заборгованості, характером цієї заборгованості, діями позивача та відповідача дійшла висновку, що справедливим, пропорційним і таким, що відповідатиме обставинам цієї справи,

які мають юридичне значення, та наведеним вище критеріям, є визначення розміру відповідальності відповідача за прострочення ним належних при звільненні позивача виплат у сумі 35 000,00 гривні. Зазначена сума не відображає дійсного розміру майнових втрат позивача, пов'язаних із затримкою розрахунку при звільненні, а є лише орієнтовною оцінкою тих втрат, які розумно можна було би передбачити з урахуванням статистичних усереднених показників.

Тому у відповідній частині рішення суду апеляційної інстанції підлягає скасуванню з ухваленням рішення про часткове задоволення позовних вимог про стягнення за статтею 117 КЗпП за час затримки розрахунку при звільненні позивача відшкодування у сумі 35 000,00 гривні.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду можна ознайомитися за посиланням: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/101873438>

Постанова Верховного Суду від 21.12.2021 у справі №591/1026/18 (провадження №61-14803св21) щодо спадкування невикористаної заробітної плати, компенсації за невикористані дні щорічної відпустки та допомоги по тимчасовій втраті працездатності

Відповідно до статті 1216 ЦК України спадкуванням є перехід прав та обов'язків (спадщини) від фізичної особи, яка померла (спадкодавця), до інших осіб (спадкоємців).

До складу спадщини входять усі права та обов'язки, що належали спадкодавцеві на момент відкриття спадщини і не припинилися внаслідок його смерті (стаття 1218 ЦК України), крім прав і обов'язків, що нерозривно пов'язані з особою спадкодавця, зокрема: 1) особисті немайнові права; 2) право на участь у товариствах та право членства в об'єднаннях громадян, якщо інше не встановлено законом або їх установчими документами; 3) право на відшкодування шкоди, завданої каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я; 4) права на аліменти, пенсію, допомогу або інші виплати, встановлені законом; 5) права та обов'язки особи як кредитора або боржника, передбачені статтею 608 ЦК України (стаття 1219 ЦК України).

Проте існують такі спадкові права, які можуть переходити у порядку спадкування, але їхній перехід може бути обмежений на підставі прямої вказівки закону.

Так, відповідно до статті 1227 ЦК України суми заробітної плати, пенсії, стипендії, аліментів, допомоги у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю, відшкодувань у зв'язку з каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я, інших соціальних виплат, які належали спадкодавцеві, але не були ним одержані за життя (виплати нараховані, але не отримані спадкодавцем), передаються членам його сім'ї, а у разі їх відсутності – входять до складу спадщини.

При вирішенні спорів про право на спадщину на належні спадкодавцю за життя суми заробітної плати, пенсії, стипендії, аліментів, допомоги у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю, відшкодувань у зв'язку з каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я, інших соціальних виплат, визначальним є те, чи були такі виплати нараховані спадкодавцеві за життя, оскільки лише за умови, що такі суми були нараховані за життя, проте не отримані спадкодавцем, вони можуть увійти до складу спадщини.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду можна ознайомитися за посиланням: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/102050855>

Постанова Верховного Суду від 24.12.2021 у справі №487/1134/18 (провадження №61-6859св19) щодо оплати праці в нічний час

Звертаючись із вказаним позовом, ОСОБА_1 вказувала, що вона працювала в нічний час, у вихідні та святкові дні, однак відповідач не провів відповідних розрахунків за виконання вказаної роботи.

Відповідно до статті 57 КЗпП час початку і закінчення щоденної роботи (зміни) передбачається правилами внутрішнього трудового розпорядку і графіками змінності відповідно до законодавства.

Відповідно до статті 62 КЗпП надурочними вважаються роботи понад встановлену тривалість робочого дня.

Частиною другою статті 30 Закону України «Про оплату праці» визначено, що роботодавець зобов'язаний забезпечити достовірний облік виконуваної працівником роботи і бухгалтерський облік витрат на оплату праці у встановленому порядку.

Власник або уповноважений ним орган повинен вести облік надурочних робіт кожного працівника (частина друга статті 65 КЗпП).

Згідно зі статтею 107 КЗпП робота у святковий і неробочий день оплачується у подвійному розмірі.

Статтею 108 КЗпП встановлено, що робота у нічний час (стаття 54) оплачується у підвищеному розмірі, встановлюваному генеральною, галузевою (регіональною) угодами та колективним договором, але не нижче 20 відсотків тарифної ставки (окладу) за кожну годину роботи у нічний час.

Відповідно до положень частини другої статті 54 КЗпП тривалість нічної роботи зрівнюється з денною в тих випадках, коли це необхідно за умовами виробництва, зокрема у безперервних виробництвах, а також на змінних роботах при шестиденному робочому тижні з одним вихідним днем.

Враховавши, що тривалість нічної роботи ОСОБА_1 зрівнюється з денною, суди попередніх інстанцій обґрунтовано зазначили про відсутність підстав для оплати такої роботи позивача у підвищеному розмірі.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду можна ознайомитися за посиланням: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/102551149>

Постанова Верховного Суду від 18.01.2021 у справі №607/2699/17 (провадження №61-15999св20) про відрахування податків і обов'язкових платежів із середнього заробітку за час вимушеного прогулу

При стягненні середнього заробітку за час вимушеного прогулу на підставі статті 235 КЗпП суд керувався постановою Кабінету Міністрів України від 05 лютого 1995 року №100.

Відповідно до пункту 3 розділу III цієї постанови (у редакції на час виникнення спірних правовідносин) при обчисленні середньої заробітної плати у всіх випадках її збереження включаються: основна заробітна плата; доплати і надбавки (за надурочну роботу та роботу в нічний час; суміщення професій і посад; розширення зон обслуговування або виконання підвищених обсягів робіт робітниками-почасовиками; високі досягнення в праці (високу професійну майстерність); умови праці; інтенсивність праці; керівництво бригадою, вислугу років та інші); виробничі премії та премії за економію конкретних видів палива, електроенергії і теплової енергії; винагорода за підсумками річної роботи та вислугу років тощо. Премії включаються в заробіток того місяця, на який вони припадають згідно з розрахунковою відомістю на заробітну плату. Премії, які виплачуються за квартал і більш тривалий проміжок часу, при обчисленні середньої заробітної плати за останні два календарні місяці, включаються в заробіток у частині, що відповідає кількості місяців у розрахунковому періоді. У разі коли число робочих днів у розрахунковому періоді відпрацьовано не повністю, премії, винагороди та інші заохочувальні виплати під час обчислення середньої заробітної плати за останні два календарні місяці враховуються пропорційно часу, відпрацьованому в розрахунковому періоді.

Усі виплати включаються в розрахунок середньої заробітної плати у тому розмірі, в якому вони нараховані, без виключення сум відрахування на податки, стягнення аліментів тощо, за винятком відрахувань із заробітної плати осіб, засуджених за вироком суду до виправних робіт без позбавлення волі.

У пункті 164.6 статті 164 ПК України, яка визначає базу оподаткування, зазначено, що під час нарахування доходів у формі заробітної плати база оподаткування визначається як нарахована заробітна плата, зменшена на суму страхових внесків до Накопичувального фонду, а у випадках, передбачених законом, – обов'язкових страхових внесків до недержавного пенсійного фонду, які відповідно до закону сплачуються за рахунок заробітної плати працівника, а також на суму податкової соціальної пільги за її наявності.

Системний аналіз наведених норм дає підстави для висновку, що суми, які суд визначає до стягнення з роботодавця на користь працівника як заборгованість із заробітної плати та/або середній заробіток за час вимушеного прогулу, обраховуються без віднімання сум податків і зборів. Податки та збори із суми заробітної плати і середнього заробітку за час вимушеного прогулу, присудженої за рішенням суду, підлягають нарахуванню роботодавцем при виконанні відповідного судового рішення та відповідно відрахуванню із суми заробітної плати і середнього заробітку за час вимушеного прогулу при виплаті працівнику, внаслідок чого виплачена працівнику на підставі судового рішення сума зменшується на суму податків і зборів.

Крім того, відрахування податків і обов'язкових платежів із середнього заробітку за час вимушеного прогулу не погіршує становище працівника, якого поновлено на роботі, оскільки за цей період у разі перебування на посаді працівник отримував би заробітну плату, із якої також відраховувались би податки і збори.

Аналогічний правовий висновок зроблений Верховним Судом у постановках від 18 липня 2018 року у справі №359/10023/16-ц, від 07 жовтня 2020 року у справі №523/14396/19, від 16 листопада 2020 року у справі №607/3509/17, від 23 грудня 2021 року у справі №607/1429/17.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду можна ознайомитися за посиланням: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/102563123>

ІV. ПРАВОВІ ПОЗИЦІЇ ВЕРХОВНОГО СУДУ З ПИТАНЬ ОХОРОНИ ПРАЦІ

Постанова Верховного Суду від 09.12.2021 у справі №210/5678/15-ц (провадження №61-8336св21) щодо розслідування нещасного випадку

Відповідно до статті 22 Закону України «Про охорону праці», пункту 10 Порядку роботодавець повинен організувати розслідування нещасного випадку, для чого зобов'язаний негайно своїм наказом утворити комісію з розслідування нещасного випадку. Зазначена комісія зобов'язана з'ясувати обставини і причини нещасного випадку, визначити, чи пов'язаний цей випадок з виробництвом, та скласти акт розслідування за відповідною формою.

У разі незгоди потерпілого або особи, яка представляє його інтереси, зі змістом акта за формою Н-5 або формою НПВ чи незгоди з висновком розслідування про обставини та причини нещасного випадку рішення комісії може бути оскаржено до суду.

Вказані висновки узгоджуються з правовою позицією, викладеною у постанові Верховного Суду України від 17 квітня 2013 року у справі №6-29цс13.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за посиланням: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/102105731>

Постанова Верховного Суду від 24.12.2021 у справі №132/3057/18 (провадження №61-6478св19) про відшкодування моральної шкоди у зв'язку з каліцтвом

Відповідно до статті 237-1 КЗпП відшкодування власником або уповноваженим ним органом моральної шкоди працівнику провадиться у разі, якщо порушення його законних прав призвели до моральних страждань, втрати нормальних життєвих зв'язків і вимагають від нього додаткових зусиль для організації свого життя. Порядок відшкодування моральної шкоди визначається законодавством.

Конституційний Суд України у рішенні від 27 січня 2004 року у справі за конституційним зверненням Управління виконавчої дирекції Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України у Кіровоградській області про офіційне тлумачення положення частини третьої статті 34 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності» (справа про відшкодування моральної шкоди Фондом соціального страхування пункт 4.1) зазначив, що ушкодження здоров'я, заподіяне потерпілому під час виконання трудових обов'язків, незалежно від ступеня втрати професійної працездатності, заподіює йому моральні та фізичні страждання.

За наявності порушення прав працівника у сфері трудових відносин, зокрема виконання робіт у небезпечних для життя і здоров'я умовах, яке призвело до його моральних страждань, втрати нормальних життєвих зв'язків чи вимагає від нього додаткових зусиль для організації свого життя, обов'язок відшкодування моральної (немайнової) шкоди покладається на власника або уповноважений ним орган незалежно від форми власності, виду діяльності чи галузевої належності.

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 співмірною цій шкоді.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду можна ознайомитися за посиланням: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/102551160>

V. ПРАВОВІ ПОЗИЦІЇ ВЕРХОВНОГО СУДУ СТОСОВНО ПЕРЕВІРОК ДЕРЖПРАЦІ

Постанова Верховного Суду від 15.12.2021 у справі №280/5043/19 (адміністративне провадження №К/9901/9507/21) щодо застосування штрафу до фізичної особи – підприємця

Суд звертає увагу на те, що у межах цієї справи до позивача застосовані санкції у вигляді штрафу як до суб'єкта підприємницької діяльності, а саме фізичної особи – підприємця.

Відповідно до пункту 3 рішення Конституційного Суду України у справі №1-7/99 від 09.02.1999 за конституційним зверненням Національного банку України щодо офіційного тлумачення положення частини першої статті 58 Конституції України, у Конституції України стаття 58 міститься у розділі II "Права, свободи та обов'язки людини і громадянина", у якому закріплені конституційні права, свободи і обов'язки насамперед людини і громадянина та їх гарантії. Про це свідчить як назва цього розділу, так і системний аналіз змісту його статей та частини другої статті 3 Конституції України. Положення окремих статей Конституції України, у яких насамперед визначається правовий статус церкви і релігійних організацій в Україні (стаття 35), політичних партій та громадських організацій (статті 36, 37), гарантують їх діяльність через реалізацію прав та свобод людини і громадянина, а саме права на свободу віросповідання і світогляду, права на свободу об'єднання у політичні партії та громадські організації. Тому Конституційний Суд України дійшов висновку, що положення частини першої статті 58 Конституції України про зворотну дію в часі законів та інших нормативно-правових актів у випадках, коли вони пом'якшують або скасовують відповідальність особи, стосується фізичних осіб і не поширюється на юридичних осіб. Але це не означає, що цей конституційний принцип не може поширюватися на закони та інші нормативно-правові акти, які пом'якшують або скасовують відповідальність юридичних осіб. Проте надання зворотної дії в часі таким нормативно-правовим актам може бути передбачено шляхом прямої вказівки про це в законі або іншому нормативно-правовому акті.

Отже, положення частини першої статті 58 Конституції України про зворотну дію в часі законів та інших нормативно-правових актів у випадках, коли вони пом'якшують або скасовують відповідальність особи, стосується лише людини і громадянина (фізичної особи) і не поширюється на фізичних осіб – підприємців.

Поширення принципу зворотної дії в часі на закони та інші нормативно-правові акти, які пом'якшують або скасовують відповідальність фізичних осіб – підприємців, можливо виключно у випадку наявності прямої вказівки про це в законі або іншому нормативно-правовому акті.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду можна ознайомитися за посиланням: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/102037285>

Постанова Верховного Суду від 15.12.2021 у справі №814/1435/18 (адміністративне провадження №К/9901/1721/19) про встановлення трудових відносин

Працівник має право реалізувати свої здібності до продуктивної і творчої праці шляхом укладення трудового договору на одному або одночасно на декількох підприємствах, в установах, організаціях, якщо інше не передбачене законодавством, колективним договором або угодою сторін.

У постанові від 14.05.2020 у справі №640/1099/19 Верховний Суд наводив критерії розмежування цивільних і трудових відносин і, зокрема, зазначив таке:

«З аналізу чинного законодавства вбачається, що трудовий договір – це угода щодо здійснення і забезпечення трудової функції. За трудовим договором працівник зобов'язаний виконувати роботу з визначеної однієї або кількох професій, спеціальностей, посади відповідної кваліфікації, виконувати визначену трудову функцію в діяльності підприємства. Після закінчення виконання визначеного завдання трудова діяльність не припиняється. Предметом трудового договору є власне праця працівника в процесі виробництва.

Характерними ознаками трудових відносин є:

- систематична виплата заробітної плати за процес праці (а не її результат);
- підпорядкування правилам внутрішнього трудового розпорядку;
- виконання роботи за професією (посадою), визначеною Національним класифікатором України ДК 003:2010 "Класифікатор професій", затвердженим наказом Держспоживстандарту від 28.07.2010 №327;
- обов'язок роботодавця надати робоче місце;
- дотримання правил охорони праці на підприємстві, в установі, організації тощо.

Взаємовідносини фізичної особи і суб'єкта господарювання можуть виникати як на підставі трудового, так і на підставі цивільно-правового договору. При цьому сторони цивільно-правової угоди укладають договір у письмовій формі згідно з вимогами ст. 208 Цивільного кодексу України.

Загальне визначення цивільно-правового договору наведено у ст. 626 Цивільного кодексу України. Так, вказаною нормою встановлено, що договір – це домовленість двох або більше сторін, спрямована на встановлення, зміну або припинення цивільних прав та обов'язків.

Згідно з ч. 1 ст. 901 Цивільного кодексу України за договором про надання послуг одна сторона (виконавець) зобов'язується за завданням другої сторони (замовника) надати послугу, яка споживається в процесі вчинення певної дії або здійснення певної діяльності, а замовник зобов'язується оплатити виконавцеві зазначену послугу, якщо інше не встановлено договором.

З аналізу наведених норм Верховний Суд зазначає, що основними ознаками трудового договору є: праця юридично несамостійна, протікає в рамках певного підприємства, установи, організації (юридичної особи) або в окремого громадянина (фізичної особи); шляхом виконання в роботі вказівок і розпоряджень власника або уповноваженого ним органу; праця має гарантовану оплату; виконання роботи певного виду (трудої функції); трудовий договір, як правило, укладається на невизначений час;

здійснення трудової діяльності відбувається, як правило, у складі трудового колективу; виконання протягом встановленого робочого часу певних норм праці; встановлення спеціальних умов матеріальної відповідальності; застосування заходів дисциплінарної відповідальності; забезпечення роботодавцем соціальних гарантій.

Зокрема, відповідальність працівника за трудовим договором регулюється лише імперативними нормами (КЗпП та інші акти трудового законодавства), що не можуть змінюватися сторонами у договорі, відповідальність виконавця послуг у цивільно-правових відносинах визначається в договорі, а те, що ним не врегульоване, – чинним законодавством України.

У зіставленні трудового договору з цивільно-правовим договором відмінним є те, що трудовим договором регулюється процес організації трудової діяльності. За цивільно-правовим договором процес організації діяльності залишається поза його межами, метою договору є отримання певного результату. Виконавець за цивільно-правовим договором, на відміну від працівника, який виконує роботу відповідно до трудового договору, не підпорядковується правилам внутрішнього трудового розпорядку, хоча і може бути з ним ознайомлений, він сам організовує свою роботу і виконує її на власний ризик, не зараховується до штату установи (організації), не вноситься запис до трудової книжки та не видається розпорядчий документ про прийом його на роботу на певну посаду.

Аналогічна правова позиція викладена у постановках Верховного Суду від 04.07.2018 у справі №820/1432/17, 06.03.2019 у справі №802/2066/16-а, 13.06.2019 у справі №815/954/18.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду можна ознайомитися за посиланням: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/101923088>

Постанова Верховного Суду від 22.12.2021 у справі №813/2875/18 (адміністративне провадження №К/9901/9716/19) щодо накладення штрафу

Повідомлення Державної фіскальної служби про прийняття працівника на роботу є частиною укладання трудового договору,

яке складається із виданого наказу та повідомлення Державної фіскальної служби та її територіальних органів.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду можна ознайомитися за посиланням: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/102170884>

VI. ПРАВОВІ ПОЗИЦІЇ ВЕРХОВНОГО СУДУ З ПИТАНЬ СТРОКІВ ДЛЯ ЗВЕРНЕННЯ ДО СУДУ

Постанова Верховного Суду від 03.11.2021 у справі №387/326/20 (провадження №61-2166св21) щодо пропуску строків на звернення до суду

У день звільнення роботодавець провів розрахунок із ОСОБА_1 шляхом зарахування коштів на картковий рахунок позивача.

ОСОБА_1 в судовому засіданні не заперечував, що про своє звільнення дізнався 18 грудня 2019 року, а уповноважені особи Товариства, дійсно, приїжджали до його домоволодіння, пропонували забрати трудову книжку та розписатися в журналі про звільнення, від чого він відмовився.

Встановлені у розглядуваній справі обставини та визнання їх позивачем, беззаперечно, свідчать про те, що працівник був обізнаним про дату та підставу свого звільнення, однак на неодноразові пропозиції роботодавця отримати трудову книжку та копію наказу про звільнення, маючи фактичну можливість їх отримати у грудні 2019 року, безпідставно відмовлявся від отримання цих документів.

Така поведінка працівника не може бути визнана добросовісною та залишена поза увагою суду при вирішенні питання щодо дотримання строку, передбаченого статтею 233 КЗпП.

Зі свого боку за обставин розглядуваної справи роботодавець вживав необхідних заходів і створив належні умови для отримання документів працівником, який, діючи на власний розсуд, свідомо відмовився від їх отримання без поважних причин.

При цьому саме собою отримання працівником трудової книжки та копії наказу про звільнення не свідчить про його згоду зі звільненням.

Враховуючи вказані висновки та встановлені судами попередніх інстанцій обставини, колегія суддів дійшла висновку, що передбачений статтею 233 КЗпП місячний строк звернення до суду у цьому випадку необхідно обчислювати з 24 грудня 2019 року – дати коли ОСОБА_1 без поважних причин відмовився отримувати свою трудову книжку і така відмова визнана позивачем, зафіксована роботодавцем та підтверджена належними і допустимими доказами.

За таких обставин суд першої інстанції, з яким погодився апеляційний суд, встановивши, що при звільненні позивача були допущені порушення трудового законодавства, проте строк звернення до суду, передбачений статтею 233 КЗпП, пропущений ОСОБА_1 без поважних причин, дійшов правильного по суті висновку про відмову у задоволенні позову, однак допустив помилку при мотивуванні своїх висновків, вдавшись до аналізу пункту 1 глави ХІХ Прикінцевих положень КЗпП, у той час як у розглядуваній справі строк звернення до суду, передбачений статтею 233 КЗпП, сплив до запровадження Кабінетом Міністрів України карантину, з метою запобігання поширенню коронавірусної хвороби.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду можна ознайомитися за посиланням: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/100992816>

Постанова Верховного Суду від 08.12.2021 у справі №182/5376/19 (провадження №61-10638св21) про пропуск строків позовної давності

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

Встановлений статтею 233 КЗпП строк поширюється на всі випадки звільнення незалежно від підстав припинення трудового договору.

У разі пропуску з поважних причин строків, установлених статтею 233 цього Кодексу, районний, районний у місті, міський чи міськрайонний суд може поновити ці строки (стаття 234 КЗпП).

Стаття 234 КЗпП не визначає переліку причин для поновлення строку та їх поважність має визначатися судом у кожному випадку, залежно від конкретних обставин справи. При цьому очевидно, що як поважні причини пропуску строку, встановленого в частині першій статті 233 КЗпП, мають кваліфікуватися ті, які об'єктивно перешкоджали чи створювали істотні труднощі для своєчасного звернення до суду та підтверджені належними доказами.

У постанові від 05 липня 2017 року у справі №758/9773/15-ц Верховний Суд України вказав, що установлені статтею 233 КЗпП строки звернення до суду застосовуються незалежно від заяви сторін. Ці строки не перериваються і не зупиняються. Відповідно до статті 234 КЗпП у разі пропуску з поважних причин строків, установлених статтею 233 цього Кодексу, районний, районний у місті, міський чи міськрайонний суд може поновити ці строки. Разом з тим, якщо строк звернення до суду, установлений статтею 233 КЗпП, пропущено без поважних причин,

суд відмовляє у задоволенні позовних вимог у зв'язку з пропуском зазначеного строку. У кожному випадку суд зобов'язаний перевірити і обговорити причини пропуску цих строків, а також навести у рішенні мотиви, чому він поновлює або вважає неможливим поновити порушений строк.

Передбачені у положеннях статей 228, 233 КЗпП строки звернення до суду застосовуються незалежно від заяви сторін.

У рішенні Європейського суду з прав людини від 30 листопада 2006 року у справі «Красношопка проти України» вказано, що робітник, який вважає себе незаконно звільненим роботодавцем, має значний особистий інтерес в отриманні судового рішення щодо правомірності такої міри.

У справі «Креуз проти Польщі» Європейський суд з прав людини роз'яснив, що, реалізуючи пункт 1 статті 6 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод щодо доступності правосуддя, держави учасниці цієї Конвенції вправі встановлювати правила судової процедури, у тому числі й процесуальні заборони й обмеження, зміст яких полягає в запобіганні безладного руху у судовому процесі.

Відмовляючи у задоволенні позову у зв'язку із пропуском строку звернення позивача до суду із цим позовом, суд апеляційної інстанції, враховуючи вказані норми матеріального права, встановивши фактичні обставини справи, які мають суттєве значення для її вирішення, обґрунтовано виходив із того, що трудові права позивача порушені, проте позивачем не наведено поважних причин пропуску строку, передбаченого статтею 233 КЗпП, що є підставою для відмови у задоволенні позовних вимог саме з цих підстав.

Апеляційним судом враховано, що позивач є інвалідом 2 групи, проте вказана обставина не перешкоджала їй звернутися до суду з позовом своєчасно, крім того, інвалідність 2 групи їй була встановлена у 2016 році, тобто під час перебування з відповідачем у трудових відносинах.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду можна ознайомитися за посиланням: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/102050695>

VII. ПРАВОВІ ПОЗИЦІЇ ВЕРХОВНОГО СУДУ З ПИТАНЬ НАДАННЯ ВІДПУСТОК

Постанова Верховного Суду від 08.12.2021 у справі №595/1475/19 (провадження №61-10619св20) про порядок надання відпустки

Відпустка надається працівникові шляхом видання відповідного наказу, у якому визначається тривалість відпустки.

Наказ про надання відпустки є підставою для внесення відповідних відомостей до табеля обліку робочого часу та нарахування відповідної оплати, у разі, якщо відпустка є оплачуваною.

Написання заяви про надання позачергової відпустки не підтверджує факту досягнення згоди між працівником та роботодавцем щодо надання позачергової відпустки, оскільки відповідний наказ не видавався, працівника з таким наказом ознайомлено не було, кошти за відпустку працівнику не нараховувалися.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду можна ознайомитися за посиланням: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/101754274>

VIII. ПРАВОВІ ПОЗИЦІЇ ВЕРХОВНОГО СУДУ З КОРПОРАТИВНИХ ПИТАНЬ

Постанова Верховного Суду від 24.11.2021 у справі №910/21682/15 (910/15096/20) про стягнення заборгованості із заробітної плати та середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільненні у межах справи про банкрутство

ОСОБА_1 працював на державному підприємстві «Конярство України» на посаді радника директора та був звільнений з посади 31.07.2020 на підставі наказу №-к від 31.07.2020. Заборгованість відповідача перед позивачем із виплати заробітної плати за період з лютого 2020 по липень 2020 року становить 260 311,75 гривні. Зважаючи на те, що відповідачем не здійснено повний розрахунок з позивачем при звільненні, останнім було також заявлено вимоги, які складають середній заробіток за весь час затримки розрахунку при звільненні, який станом на 02.10.2020 становить 132 156,00 гривні.

За змістом ч. 1 ст. 116 КЗпП при звільненні працівника виплата всіх сум, що належать йому від підприємства, установи, організації, провадиться в день звільнення. Якщо працівник в день звільнення не працював, то зазначені суми мають бути виплачені не пізніше наступного дня після пред'явлення звільненим працівником вимоги про розрахунок.

Про нараховані суми, належні працівникові при звільненні, власник або уповноважений ним орган повинен письмово повідомити працівника перед виплатою зазначених сум.

Частина 1 ст. 117 вказаного Кодексу встановлює, що в разі невиплати з вини власника або уповноваженого ним органу належних звільненому працівникові сум у строки, зазначені в статті 116 цього Кодексу, при відсутності спору про їх розмір підприємство, установа, організація повинні виплатити працівникові його середній заробіток за весь час затримки по день фактичного розрахунку.

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

Однак встановлений статтею 117 КЗпП механізм компенсації роботодавцем працівнику середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільненні не передбачає чітких критеріїв оцінки пропорційності щодо врахування справедливого та розумного балансу між інтересами працівника і роботодавця.

Слід також мати на увазі, що працівник є слабшою ніж роботодавець стороною у трудових правовідносинах. Водночас у вказаних відносинах і працівник має діяти добросовісно щодо реалізації своїх прав, а інтереси роботодавця також мають бути враховані. Тобто має бути дотриманий розумний баланс між інтересами працівника та роботодавця.

Якщо відповідальність роботодавця перед колишнім працівником за неналежне виконання обов'язку щодо своєчасного розрахунку при звільненні не обмежена в часі та не залежить від простроченої заборгованості, то за певних обставин обсяг відповідальності може бути нерозумним з огляду на його непропорційність наслідкам правопорушення. Він може бути несправедливим щодо роботодавця, а також щодо третіх осіб, оскільки майновий тягар відповідних виплат може унеможливити виконання роботодавцем певних зобов'язань, зокрема з виплати заробітної плати іншим працівникам, тобто цей тягар може бути невиправдано обтяжливим чи навіть непосильним. У таких випадках невизнання за судом права на зменшення розміру відповідальності може призводити до явно нерозумних і несправедливих наслідків.

Відшкодування, передбачене статтею 117 КЗпП, спрямоване на компенсацію працівнику майнових втрат, яких він зазнає внаслідок несвоєчасного здійснення з ним розрахунку з боку роботодавця. Також потрібно враховувати таку правову позицію.

У постанові Великої Палати Верховного Суду від 26.06.2019 у справі №761/9584/15-ц наведено висновок про застосування норм права, суть якого полягає в тому, що для оцінки розміру майнових втрат працівника, пов'язаних із затримкою розрахунку про звільненні, на підставі даних Національного банку України про середньозважені ставки за кредитами в річному обчисленні за 2009-2015 роки можна розрахувати розмір сум, які працівник, недоотримавши належні йому кошти від роботодавця, повинен сплатити як відсотки, взявши кредит з метою збереження свого рівня життя.

Суди попередніх інстанцій, враховуючи інформацію, яка міститься на офіційному сайті Національного банку України про те, що розмір середньозваженої ставки за кредитами становить станом на травень 2020 року 7,6% та станом на червень 2020 року 6,4%, дійшли висновку що розмір середнього заробітку, який підлягає стягненню, становить 8 387,13 гривні.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду можна ознайомитися за посиланням: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/101634207>

