

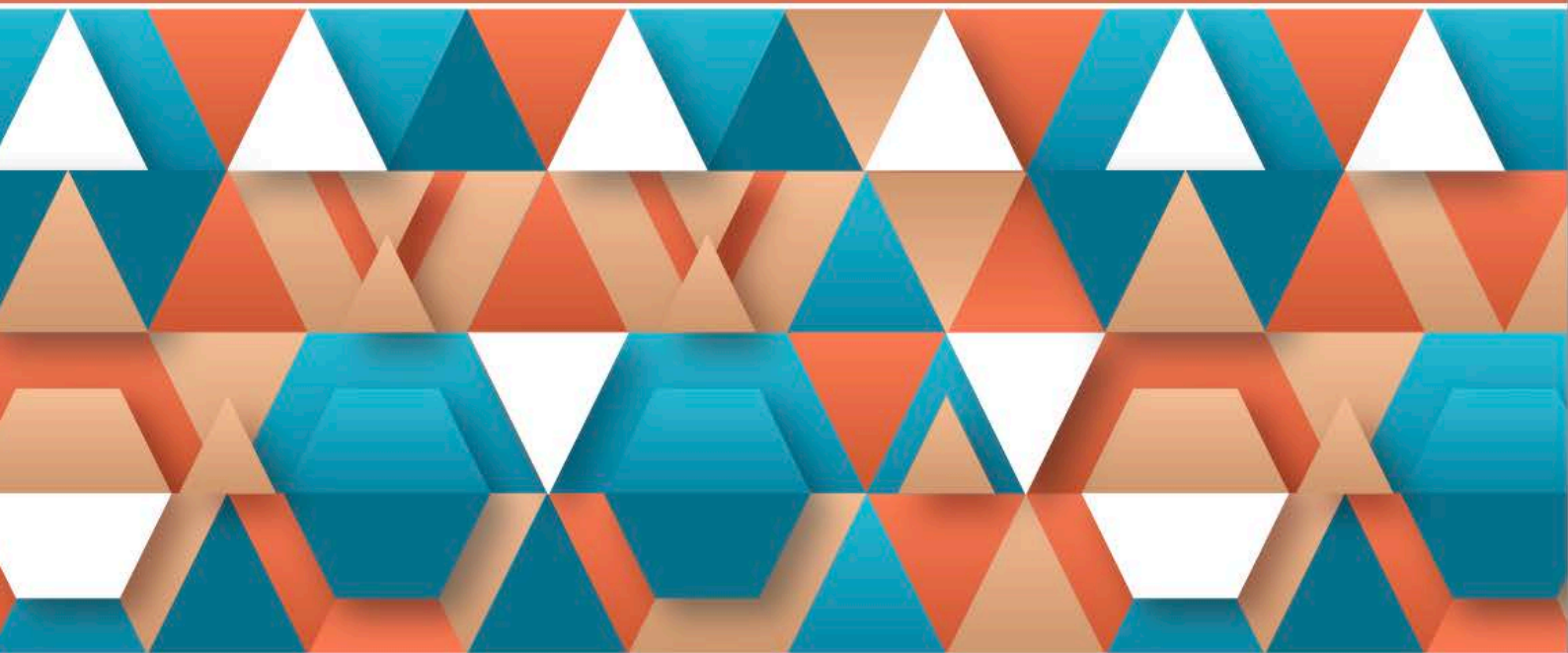


НАЦІОНАЛЬНА АСОЦІАЦІЯ
АДВОКАТІВ УКРАЇНИ

ДАЙДЖЕСТ

правових позицій Верховного Суду
щодо трудових спорів

Комітет з трудового права НААУ



за III квартал 2021 року

Зміст

I. ПРАВОВІ ПОЗИЦІЇ ВЕРХОВНОГО СУДУ В ПИТАННЯХ УСТАНОВЛЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН ТА ОФОРМЛЕННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН4

Постанова Верховного Суду від 07.07.2021 у справі № 757/9423/20 (провадження № 61-2607св21) щодо укладення строкового трудового договору.....	4
Постанова Верховного Суду від 15.07.2021 у справі № 156/372/19 (провадження № 61-8609св20) щодо трудових відносин між релігійною організацією та працівником.....	4

II. ПРАВОВІ ПОЗИЦІЇ ВЕРХОВНОГО СУДУ В ПИТАННЯХ ЗАСТОСУВАННЯ ДИСЦИПЛІНАРНИХ СТЯГНЕНЬ.....5

Постанова Верховного Суду від 26.07.2021 у справі № 643/10816/17 (провадження № 61-188св21) щодо доказування правомірності застосування дисциплінарного стягнення.....	5
--	---

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

Постанова Верховного Суду від 07.07.2021 у справі № 532/1223/20 (провадження № 61-5365св21) щодо застосування пункту 2 частини 1 статті 41 КЗпП України.....	6
Постанова Верховного Суду від 07.07.2021 у справі № 661/1601/20 (провадження № 61-14982св20) щодо звільнення за власним бажанням.....	6
Постанова Верховного Суду від 21.07.2021 у справі № 359/818/20 (провадження № 61-7398св21) щодо застосування частини 2 статті 39-1 КЗпП України.....	6
Постанова Верховного Суду від 23.07.2021 у справі № 766/12805/19 (провадження № 61-7098св21) щодо застосування пункту 1 статті 40 КЗпП України.....	7
Постанова Верховного Суду від 27.07.2021 у справі № 357/4897/20 (провадження № 61-3751св21) щодо вчинення аморального проступку.....	7
Постанова Верховного Суду від 28.07.2021 у справі № 305/335/20 (провадження № 61-2050св21) щодо звільнення в день перебування у відпустці.....	7
Постанова Верховного Суду від 28.07.2021 у справі № 561/842/19 (провадження № 61-4657св20) щодо звільнення за прогул.....	8
Постанова Верховного Суду від 11.08.2021 у справі № 334/3210/18 (провадження № 61-1971св20) щодо істотної зміни умов праці	8
Постанова Верховного Суду від 16.08.2021 у справі № 754/3017/19 (провадження № 61-2878св20) щодо звільнення за власним бажанням.....	9
Постанова Верховного Суду від 18.08.2021 у справі № 681/1223/20 (провадження № 61-8001св21) щодо розірвання трудового договору на підставі частини 3 статті 38 КЗпП і зобов'язання внесення запису до трудової книжки.....	9
Постанова Верховного Суду від 18.08.2021 у справі № 659/51/20 (провадження № 61-537св21) щодо розірвання трудового договору на підставі пункту 1 статті 40 КЗпП України.....	10
IV.ПРАВОВІ ПОЗИЦІЇ ВЕРХОВНОГО СУДУ В ПИТАННЯХ СТЯГНЕННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ.....11	11
Постанова Верховного Суду від 07.07.2021 у справі № 500/9201/18 (провадження № 61-19437св20) щодо повернення незаконно стягнутої частини заробітної плати.....	11
Постанова Верховного Суду від 21.07.2021 у справі № 303/5205/18 (провадження № 61-1728св20) щодо стягнення моральної шкоди.....	11
Постанова Верховного Суду від 29.07.2021 у справі № 210/259/19 (провадження № 61-1613св20) щодо стягнення затримки розрахунку при звільненні.....	11
Постанова Верховного Суду від 29.07.2021 у справі № 127/8498/20 (провадження № 61-6604св21) щодо фактичного виконання роботодавцем рішення про поновлення на роботі.....	12
Постанова Верховного Суду від 05.08.2021 у справі № 554/7265/20 (провадження № 61-9380св21) щодо застосування статті 117 КЗпП України.....	12
Постанова Верховного Суду від 11.08.2021 у справі № 761/43080/18-ц (провадження № 61-4807св20) щодо утримання із заробітної плати позивача профспілкових внесків.....	14
V.ПРАВОВІ ПОЗИЦІЇ ВЕРХОВНОГО СУДУ З ПИТАНЬ ОХОРОНИ ПРАЦІ 15	15
Постанова Верховного Суду від 06.07.2021 у справі № 461/6432/19 (провадження № 61-17539св20) щодо оскарження актів за формами Н-5 і Н-1.....	15
Постанова Верховного Суду від 14.07.2021 у справі № 642/144/18 (провадження № 61-5631св21) про стягнення компенсації за несвоєчасну виплату втраченого заробітку та додаткових витрат у зв'язку з каліцтвом.....	15
VI.ПРАВОВІ ПОЗИЦІЇ ВЕРХОВНОГО СУДУ З ПИТАНЬ СТРОКІВ ДЛЯ ЗВЕРНЕННЯ ДО СУДУ ТА ЩОДО ОКРЕМИХ ПИТАНЬ СУДОЧИНСТВА..... 16	16
Постанова Верховного Суду від 05.07.2021 у справі № 757/35055/19-ц (провадження № 61-8422св21) щодо закриття провадження у справі про звільнення судді про відшкодування моральної шкоди у розмірі 1 200 000,00 гривень.....	16
Постанова Верховного Суду від 06.07.2021 у справі № 910/4508/20 (провадження № 12-19гс21) щодо рішення профспілки.....	16
Постанова Верховного Суду від 21.07.2021 у справі № 553/680/19 (провадження № 61-7636св21) щодо розірвання контракту з керівником підприємства, що є у державній власності.....	17
Постанова Верховного Суду від 27.07.2021 у справі № 756/7222/18 (провадження № 61-5634св21) щодо строків звернення до суду.....	17

Постанова Верховного Суду від 29.07.2021 у справі № 495/5977/18 (провадження № 61-6817св21) щодо юрисдикції спорів у питаннях стягнення збитків з колишнього директора.....	17
Постанова Верховного Суду від 04.08.2021 у справі № 392/1570/16-ц (провадження № 61-23114св19) щодо скасування постанов та зобов'язання вчинити дії.....	18
VII.ПРАВОВІ ПОЗИЦІЇ ВЕРХОВНОГО СУДУ СТОСОВНО ПЕРЕВІРОК ДЕРЖПРАЦІ.....	19
Постанова Верховного Суду від 015.06.2021 у справі № 826/7706/17 (адміністративне провадження № К/9901/6333/19) щодо створення перешкод у проведенні перевірки шляхом ненадання витребуваних документів.....	19
Постанова Верховного Суду від 29.07.2021 у справі № 160/3068/19 (адміністративне провадження № К/9901/6448/20) з приводу активних дій щодо недопущення до проведення перевірки.....	19
Постанова Верховного Суду від 08.07.2021 у справі № 1380.2019.000006 (адміністративне провадження № К/9901/30311/19) щодо неможливості одночасного притягнення ФОП до фінансової та адміністративної відповідальності за одне порушення.....	20
Постанова Верховного Суду від 17.03.2021 у справі № 500/2878/18 (адміністративне провадження) щодо виходу інспектора праці за межі предмета перевірки.....	20
Постанова Верховного Суду від 02.06.2021 у справі № 260/613/19 (адміністративне провадження № К/9901/34973/19) щодо неможливості укладення цивільно-правового договору з фізичною особою, яка виконує роботи підвищеної небезпеки.....	20
VIII.ПРАВОВІ ПОЗИЦІЇ ВЕРХОВНОГО СУДУ З ІНШИХ ПИТАНЬ ТРУДОВОГО ПРАВА.....	21
Постанова Верховного Суду від 05.07.2021 у справі № 344/6789/20 (провадження № 61-2927св21) щодо відпустки без збереження заробітної плати.....	21
Постанова Верховного Суду від 08.07.2021 у справі № 369/2915/17-ц (провадження № 61-20895св19) щодо врегулювання спору між профспілковою організацією та роботодавцем.....	21
Постанова Верховного Суду від 28.07.2021 у справі № 524/2050/19 (провадження № 61-17725св20) щодо укладення договору про повну матеріальну відповідальність.....	22
Постанова Верховного Суду від 29.07.2021 у справі № 755/6312/20 (провадження № 61-7727св21) щодо розподілу і використання в народному господарстві випускників вищих та середніх спеціальних учбових закладів.....	22
Постанова Верховного Суду від 29.07.2021 у справі № 200/9756/18 (провадження № 61-6577св20) щодо залучення членів профспілки до роботи у вихідні дні.....	23

Відповідальний редактор Дайджесту: Поліщук Вікторія Віталіївна

Над дайджестом працювали Поліщук Вікторія Віталіївна та Лисенко Ганна Олександрівна

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

Інші члени Комітету, які працювали над Дайджестом:

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 07.07.2021 у справі № 757/9423/20 (провадження № 61-2607св21) щодо укладення строкового трудового договору

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

Підставою для укладення строкового трудового договору на вимогу працівника є його заява про прийняття на роботу, в якій вказуються обставини або причини, що спонукають працівника найматися на роботу за строковим трудовим договором, а також строк, протягом якого він працюватиме. При укладенні трудового договору на визначений строк цей строк встановлюється погодженням сторін і може визначатись як конкретним терміном, так і часом настання певної події (наприклад, повернення на роботу працівниці з відпустки по вагітності, родах і догляду за дитиною; особи, яка звільнилася з роботи у зв'язку з призовом на дійсну строкову військову чи альтернативну службу, обранням народним депутатом чи на виборну посаду (або виконанням певного обсягу робіт). Строк, на який працівник наймається на роботу, обов'язково має бути вказаний у наказі про прийняття на роботу, інакше буде вважатися, що працівник прийнятий на роботу за безстроковим трудовим договором. У трудовій книжці робиться запис без посилання на строковий характер трудових відносин.

Укладення трудового договору на визначений строк при відсутності умов, зазначених у частині другій статті 23 КЗпП України, є підставою для визнання його недійсним у частині визначення строку. Тобто такі договори вважатимуться укладеними на невизначений строк від часу їх укладення.

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

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду можна ознайомитися за посиланням:

<https://reyestr.court.gov.ua/Review/98235632>

Постанова Верховного Суду від 12.07.2021 у справі № 344/16851/17 (провадження № 61-12794св19) щодо укладення трудового контракту спортсмена

Верховний Суд зазначає, що на сьогодні закон не визначає поняття трудового контракту спортсмена та особливості укладення з ним контракту. Верховний Суд зауважує, що, уклавши зі спортсменом Контракт, Клуб мав передбачати, що наслідком невиконання його умов є його розірвання.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду можна ознайомитися за посиланням:

<https://reyestr.court.gov.ua/Review/98432905>

Постанова Верховного Суду від 15.07.2021 у справі № 156/372/19 (провадження № 61-8609св20) щодо трудових відносин між релігійною організацією та працівником

Відповідно до статті 25 Закону України «Про свободу совісті та релігійні організації» передбачено право релігійних організацій приймати на роботу громадян, укладаючи з ними трудові договори, які укладаються у письмовій формі. Релігійна організація зобов'язана у встановленому порядку зареєструвати трудовий договір. У такому ж порядку реєструються документи, що визначають умови оплати праці священнослужителів, церковнослужителів і осіб, які працюють у релігійній організації на виборних посадах.

Тобто наявність трудових відносин між релігійною організацією та працівником підтверджується укладеним у письмовій формі трудовим договором, зареєстрованим у встановленому порядку.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду можна ознайомитися за посиланням:

<https://reyestr.court.gov.ua/Review/98432947>

II. ПРАВОВІ ПОЗИЦІЇ ВЕРХОВНОГО СУДУ В ПИТАННЯХ ЗАСТОСУВАННЯ ДИСЦИПЛІНАРНИХ СТЯГНЕНЬ

Постанова Верховного Суду від 26.07.2021 у справі № 643/10816/17 (провадження № 61-188св21) щодо доказування правомірності застосування дисциплінарного стягнення

За змістом положень статей 147-1, 149 КЗпП України, 81 ЦПК у справах щодо притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності обов'язок доказування правомірності застосування дисциплінарного стягнення покладається на роботодавця.

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

У постанові Верховного Суду України від 19 жовтня 2016 року у справі № 6-2801цс15 зроблено висновок про те, що 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, в 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 суду доказами.

У постанові Верховного Суду у складі колегії суддів Другої судової палати Касаційного цивільного суду від 21 жовтня 2019 року у справі № 711/8227/16-ц (провадження № 61-33637св18) зазначено, що з урахуванням встановлених обставин та правової позиції Верховного Суду України в постанові від 19 жовтня 2016 року у справі № 6-2801цс15 апеляційним судом зроблено обґрунтований висновок, що невиконання роботодавцем обов'язку отримати письмове пояснення від працівника та неодержання такого пояснення не є підставою для скасування дисциплінарного стягнення.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду можна ознайомитися за посиланням:

<https://reyestr.court.gov.ua/Review/98705054>

III. ПРАВОВІ ПОЗИЦІЇ ВЕРХОВНОГО СУДУ В ПИТАННЯХ ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВИХ ДОГОВОРІВ

Постанова Верховного Суду від 07.07.2021 у справі № 532/1223/20 (провадження № 61-5365св21) щодо застосування пункту 2 частини першої статті 41 КЗпП України

Тлумачення пункту 2 частини першої статті 41 КЗпП України дозволяє зробити висновок, що розірвання трудового договору на підставі цієї норми права можливе за таких умов:

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

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

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

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

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду можна ознайомитися за посиланням:

<https://reyestr.court.gov.ua/Review/98298886>

Постанова Верховного Суду від 07.07.2021 у справі № 661/1601/20 (провадження № 61-14982св20) щодо звільнення за власним бажанням

Стаття 38 КЗпП України зобов'язує власника звільнити працівника в строки, про які працівник просить, також за наявності інших поважних причин.

При цьому за змістом статті 38 КЗпП України право працівника на розірвання трудового договору за власним бажанням кореспондує обов'язку роботодавця звільнити його з роботи з наведеної підстави. Сторони трудового договору мають право домовитися про будь-який строк звільнення після подання працівником заяви про це в межах двотижневого строку, навіть якщо відсутні поважні причини.

Аналогічний висновок викладено Верховним Судом у постанові від 10 жовтня 2018 року у справі № 359/2642/16-ц (провадження № 61-14726св18).

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.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду можна ознайомитися за посиланням:

<https://reyestr.court.gov.ua/Review/98327309>

Постанова Верховного Суду від 21.07.2021 у справі № 359/818/20 (провадження № 61-7398св21) щодо застосування частини другої статті 39-1 КЗпП України

Контракт, у якому передбачено термін дії, який неодноразово переукладався, не вважається таким, що укладений на

невизначений строк, оскільки за два місяці до закінчення строку дії контракту за згодою сторін його може бути продовжено або укладено на новий строк.

Відповідно до частини другої статті 39-1 КЗпП України трудові договори, що були переукладені один чи декілька разів, вважаються такими, що укладені на невизначений строк, за винятком випадків, передбачених частиною другою статті 23 цього Кодексу.

Якщо сторони при переукладенні контракту серед підстав його розірвання вказали закінчення строку, враховуючи, що працівник належним чином інформований про умови укладеного договору, контракт розглядається як встановлений законом виняток з правила частини другої статті 39-1 КЗпП України.

Звільнення у зв'язку із завершенням дії контракту, по суті, не є розірванням трудового контракту, а є припиненням контракту у зв'язку із закінченням строку його дії.

Отже, термін строкового трудового договору встановлюється за погодженням сторін. Вносити пропозиції щодо терміну трудового договору має право кожна зі сторін.

Подібна правова позиція викладена у постанові Верховного Суду України від 13 вересня 2017 року у справі № 6-254цс17 і є незмінною.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду можна ознайомитися за посиланням:

<https://reyestr.court.gov.ua/Review/98585608>

Постанова Верховного Суду від 23.07.2021 у справі № 766/12805/19 (провадження № 61-7098св21) щодо застосування пункту 1 статті 40 КЗпП України

За загальним правилом суд не може з'ясовувати доцільність введення (виведення) роботодавцем певних посад та визначення ним штатної структури, давати оцінку необхідності проведення змін в організації виробництва і праці, оскільки юридична особа самостійно визначає свою організаційну структуру, встановлює чисельність працівників і штатний розпис. Втручання в господарську та іншу діяльність підприємства, установи не допускається, крім випадків, передбачених законодавством України.

Частиною першою статті 43 КЗпП України визначено, що розірвання трудового договору з підстав, передбачених пунктами 1 (крім випадку ліквідації підприємства, установи, організації), 2 – 5, 7 статті 40 і пунктами 2, 3 статті 41 цього Кодексу, може бути проведено лише за попередньою згодою виборного органу (профспілкового представника), первинної профспілкової організації, членом якої є працівник, крім випадків, коли розірвання трудового договору із зазначених підстав здійснюється з прокурором, поліцейським і працівником Національної поліції, Служби безпеки України,

Державного бюро розслідувань України, Національного антикорупційного бюро України чи органу, що здійснює контроль за додержанням податкового законодавства.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду можна ознайомитися за посиланням:

<https://reyestr.court.gov.ua/Review/98548292>

Постанова Верховного Суду від 27.07.2021 у справі № 357/4897/20 (провадження № 61-3751св21) щодо вчинення аморального проступку

Відповідно до пункту 3 частини першої статті 41 КЗпП України вчинення працівником, який виконує виховні функції, аморального проступку, не сумісного з продовженням цієї роботи, є підставою для розірвання трудового договору з працівником.

До суб'єктів, які можуть бути звільнені за згаданою підставою, належать учасники освітнього процесу, а саме: педагогічні, науково-педагогічні та наукові працівники; фізичні особи, які провадять освітню діяльність; інші особи, передбачені спеціальними законами та залучені до освітнього процесу у порядку, що встановлюється закладом освіти.

Отже, позивач у цій справі належить до категорії працівників, які можуть бути звільнені на підставі пункту 3 частини першої статті 41 КЗпП України.

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.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду можна ознайомитися за посиланням:

<https://reyestr.court.gov.ua/Review/98671700>

Постанова Верховного Суду від 28.07.2021 у справі № 305/335/20 (провадження № 61-2050св21) щодо звільнення в день перебування у відпустці

Порушення прав позивача, а саме звільнення її в день перебування у відпустці може бути усунено судом шляхом зміни дати звільнення, тобто визначення дати припинення трудових

відносин у перший день після закінчення періоду відпустки та непрацездатності за наявності підстав для звільнення.

До таких висновків дійшла і Велика Палата Верховного Суду в постанові № 205/4196/18 (провадження № 14-670цс19) від 15 вересня 2020 року.

З огляду на викладене Верховний Суд дійшов висновку про необхідність виправлення допущеного відповідачем порушення вимог частини третьої статті 40 КЗпП України шляхом зміни дати звільнення позивача.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду можна ознайомитися за посиланням:

<https://reyestr.court.gov.ua/Review/98705180>

Постанова Верховного Суду від 28.07.2021 у справі № 561/842/19 (провадження № 61-4657св20) щодо звільнення за прогул

Згідно з пунктом 4 частини першої статті 40 КЗпП України трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності можуть бути розірвані власником або уповноваженим ним органом лише у визначених випадках, зокрема у разі прогулу (у тому числі відсутності на роботі більше трьох годин протягом робочого дня) без поважних причин.

Відповідно до статті 147 КЗпП України за порушення трудової дисципліни до працівника може бути застосовано тільки один з таких заходів стягнення: 1) догана; 2) звільнення. Законодавством, статутами і положеннями про дисципліну можуть бути передбачені для окремих категорій працівників й інші дисциплінарні стягнення.

Пунктом 24 Постанови Пленуму Верховного Суду України № 9 від 06 листопада 1992 року «Про практику розгляду судами трудових спорів» роз'яснено, що 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 (наприклад, у зв'язку з поміщенням до медвипередника, самовільне використання без погодження з власником або уповноваженим ним органом днів відгулів, чергової відпустки, залишення роботи до закінчення строку трудового договору чи строку, який працівник зобов'язаний пропрацювати за призначенням після закінчення вищого чи середнього спеціального учбового закладу).

Оскільки законодавством не визначено виключного переліку обставин, за наявності яких прогул вважається вчиненням із поважних причин, у справах про звільнення за пунктом 4 частини першої статті 40 КЗпП України суд вирішує питання про поважність причини відсутності працівника на роботі з огляду на конкретні обставини і враховуючи будь-які докази із передбачених статтею 76 ЦПК України.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду можна ознайомитися за посиланням:

<https://reyestr.court.gov.ua/Review/98765080>

Постанова Верховного Суду від 11.08.2021 у справі № 334/3210/18 (провадження № 61-1971св20) щодо істотної зміни умов праці

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

Попередження – це пропозиція працівникові продовжувати роботу після того, як власник з додержанням встановленого строку змінить істотні умови праці. Працівник може цю пропозицію прийняти і продовжувати роботу при змінених істотних умовах праці, а може відмовитися від продовження роботи у зв'язку зі змінами істотних умов праці.

Припинення трудового договору за пунктом 6 статті 36 КЗпП України при відмові працівника від продовження роботи зі зміненими істотними умовами праці може бути визнане обґрунтованим, якщо зміна істотних умов праці при продовженні роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою викликана змінами в організації виробництва і праці, які не супроводжуються скороченням чисельності чи штату працівників.

Зміна істотних умов праці може бути визнана законною тільки в тому випадку, якщо буде доведена наявність змін в організації виробництва і праці. Якщо такі зміни не вводяться, власник не має права змінити істотні умови праці.

При зміні істотних умов праці, посада, яку обіймає працівник, залишається у штатному розписі, але змінюються умови трудового договору – система та розмір оплати праці, режим роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміна розрядів і найменування посад без зміни трудової функції тощо, тобто зміни, які ведуть до звуження чи розширення трудової функції працівника за укладеним з ним трудовим договором, дія якого продовжується.

Вказана правова позиція викладена у постанові Верховного Суду від 22 травня 2019 року у справі № 601/1513/18 (провадження № 61-2741св19), від 02 жовтня 2019 року у справі №752/346/18 (провадження № 61-13072св19).

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду можна ознайомитися за посиланням:

<https://reyestr.court.gov.ua/Review/98947707>

Постанова Верховного Суду від 16.08.2021 у справі № 754/3017/19 (провадження № 61-2878св20) щодо звільнення за власним бажанням

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 1 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.

Апеляційний суд встановив, що матеріали справи містять докази звернення позивача до роботодавця із заявою про звільнення за власним бажанням шляхом направлення на адресу відповідача заяви про звільнення засобами поштового зв'язку за адресою, зазначеною у Єдиному державному реєстрі юридичних осіб, фізичних осіб – підприємців та громадських формувань, а саме: вул. Велика Васильківська, буд. 43/16, оф. 20., м. Київ (т. 1 а. с. 210). Крім того, у матеріалах справи наявна заява про звільнення від 12 листопада 2018 року, на якій є підписи інженерів ТОВ «Пасивний дім України», що засвідчили факт передання заяви до ТОВ «Пасивний дім України». (т. 1 а. с. 126). Відповідно до наказу директора ТОВ «Пасивний дім України» № 4/од від 21 лютого 2019 року було призначено проведення службового розслідування за фактом надання позивачем ОСОБА_1 заяви про звільнення від 12 листопада 2018 року (т. 2 а. с. 40).

Волевиявлення працівника щодо звільнення з роботи є його безперечним правом, а тому роботодавець неправомірно не вчинив жодних дій щодо звільнення працівника на підставі заяви позивача від 12 листопада 2018 року. Правильним є висновок апеляційного суду стосовно звернення позивача до роботодавця з вимогою звільнити його за власним бажанням на підставі невиконання роботодавцем або уповноваженим ним органом вимог законодавства про працю, умов колективного чи трудового договору.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду можна ознайомитися за посиланням:

<https://reyestr.court.gov.ua/Review/99037771>

Постанова Верховного Суду від 18.08.2021 у справі № 681/1223/20 (провадження № 61-8001св21) щодо розірвання трудового договору на підставі частини третьої статті 38 КЗпП і зобов'язання внесення запису до трудової книжки

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 (частина третя статті 38 КЗпП). Під час вирішення цієї справи Верховний Суд враховує правові позиції, що були висловлені раніше.

У постанові Верховного Суду України від 22 травня 2013 року у справі № 6-34цс13 зазначено, що «за змістом статті 38 КЗпП працівник має право з власної ініціативи в будь-який час розірвати укладений з ним на невизначений строк трудовий договір. При цьому строк розірвання трудового договору і його правові підстави залежать від причин, які спонукають працівника до його розірвання і які працівник визначає самостійно. У разі якщо вказані працівником причини звільнення – порушення роботодавцем трудового законодавства (частина третя статті 38 КЗпП) – не підтверджуються або роботодавцем не визнаються, останній не має права самостійно змінювати правову підставу розірвання трудового договору на звільнення за власним бажанням без посилання на частину третю статті 38 КЗпП. Приймаючи рішення про відмову в задоволенні позовних вимог, суд першої інстанції, з висновками якого погодилися й суди апеляційної та касаційної інстанцій, виходив з відсутності правових підстав для звільнення позивача згідно з частиною третьою статті 38 КЗпП України, оскільки порушення умов виплати заробітної плати носило разовий характер, було викликано поважними причинами й не потягло істотного порушення трудових прав позивача, а порушення ПАТ «КБ «Надра» інших норм законодавства про працю та вимог колективного договору ОСОБА_1 не доведено. При цьому суди не врахували, що істотність характеру порушень роботодавцем умов трудового законодавства та їх поважність не можуть бути підставою для відмови працівнику у звільненні за частиною третьою статті 38 КЗпП України, оскільки такі критерії цією нормою не передбачені. Суди також не враховано й того, що роботодавець не має права самостійно змінювати визначену працівником у заяві причину звільнення з роботи».

У постанові Верховного Суду у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду від 13 березня 2019 року у справі № 754/1936/16-ц (провадження № 61-28466св18) вказано, що «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. У разі якщо вказані працівником причини звільнення – порушення роботодавцем трудового законодавства (частина третя статті 38 КЗпП України) – не підтверджуються або роботодавцем не визнаються, останній не вправі самостійно

змінювати правову підставу розірвання трудового договору. При незгоді роботодавця звільнити працівника з підстав, передбачених частиною третьою статті 38 КЗпП, останній може відмовити у розірванні трудового договору, але не вправі розірвати цей договір з інших підстав, які працівником не зазначалися».

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за посиланням:

<https://reyestr.court.gov.ua/Review/99088101>

Постанова Верховного Суду від 18.08.2021 у справі № 659/51/20 (провадження № 61-537св21) щодо розірвання трудового договору на підставі пункту 1 статті 40 КЗпП України

У постанові Верховного Суду у складі колегії суддів Другої судової палати Касаційного цивільного суду від 19 травня 2021 року у справі № 345/1663/18 (провадження № 61-1072св20) зроблено висновок, що «за приписами частини першої статті 40, частин першої та третьої статті 49-2 КЗпП України роботодавець одночасно з попередженням про звільнення у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці зобов'язаний запропонувати працівникові всі наявні вакантні посади, які він може обіймати відповідно до своєї кваліфікації. Тобто, роботодавець зобов'язаний запропонувати всі вакансії, які відповідають зазначеним вимогам, що існують на цьому підприємстві, незалежно від того, в якому структурному підрозділі працівник, який вивільнюється, працював. Оскільки обов'язок по працевлаштуванню працівника покладається на власника з дня попередження про вивільнення до дня розірвання трудового договору, за змістом частини третьої статті 49-2 КЗпП України роботодавець є таким, що виконав цей обов'язок, якщо працівникові були запропоновані всі інші вакантні посади (інша робота), які з'явилися на підприємстві протягом усього періоду і існували на день звільнення».

У справі, що переглядається, суди встановили, що попереджаючи позивачку 28 жовтня 2019 року про майбутнє вивільнення, відповідач не запропонував їй вакантні посади, наявні на підприємстві.

Дійшовши висновку про відсутність вакантних посад в установі, які могли б бути запропоновані ОСОБА_1, суд першої інстанції, з яким погодився й апеляційний суд, виходив з відомостей, наявних у довідці № 06-2/6-596 від 15 липня 2020 року, в якій посади дезінфектора не зазначені як вакантні.

Аналіз матеріалів справи свідчить, що перелік вакантних посад, який міститься в указаній довідці, є актуальним станом на 01 січня 2020 року. Частина посад, зазначених у переліку, визначена роботодавцем як вакантні, частина – як зайняті за сумісництвом.

Суди не здійснили порівняння штатних розписів відповідача на момент попередження позивачки про майбутнє вивільнення (28 жовтня 2019 року) та на момент її звільнення, а тому не встановили реальну кількість вакантних посад, які існували в установі протягом двох місяців після попередження ОСОБА_1 про звільнення, та не перевірили дотримання роботодавцем порядку звільнення працівника на підставі пункту 1 частини першої статті 40 КЗпП України.

При цьому суди обмежилися посиланням на відсутність вакантних посад дезінфектора, не надавши оцінки відповідності кваліфікації позивачки вимогам для зайняття інших вакантних посад.

Невстановлення судами фактичних обставин справи, які мають значення для правильного вирішення спору, у частині дотримання роботодавцем норм трудового законодавства та процедури звільнення на підставі пункту 1 частини першої статті 40 КЗпП України зумовило передчасний висновок судів про відмову в задоволенні позову ОСОБА_1.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду можна ознайомитися за посиланням:

<https://reyestr.court.gov.ua/Review/99088258>

IV. ПРАВОВІ ПОЗИЦІЇ ВЕРХОВНОГО СУДУ В ПИТАННЯХ СТЯГНЕННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ

Постанова Верховного Суду від 07.07.2021 у справі № 500/9201/18 (провадження № 61-19437св20) щодо повернення незаконно стягнутої частини заробітної плати.

Згідно зі статтею 132 КЗпП України за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації при виконанні трудових обов'язків, працівники, крім працівників, що є посадовими особами, з вини яких заподіяно шкоду, несуть матеріальну відповідальність у розмірі прямої дійсної шкоди, але не більше свого середнього місячного заробітку.

За статтею 134 КЗпП України відповідно до законодавства працівники несуть матеріальну відповідальність у повному розмірі шкоди, заподіяної з їх вини підприємству, установі, організації у визначених випадках.

Відповідно до частини першої статті 1172 ЦК України юридична або фізична особа відшкодовує шкоду, завдану їхнім працівником під час виконання ним своїх трудових (службових) обов'язків.

Згідно з частиною першою статті 1191 ЦК України особа, яка відшкодувала шкоду, завдану іншою особою, має право зворотної вимоги (регресу) до винної особи у розмірі виплаченого відшкодування, якщо інший розмір не встановлений законом.

Отже, відшкодування шкоди, заподіяної працівником підприємству врегульовано нормами КЗпП України, а не нормами ЦК України.

Подібних висновків дійшов Верховний Суд у постановях від 10 жовтня 2018 року у справі № 199/6426/15-ц (провадження № 61-14201св18), від 11 грудня 2019 року у справі № 463/4040/15-ц (провадження № 61-23441св18), від 22 квітня 2020 року у справі № 489/1902/18 (провадження № 61-282св19).

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду можна ознайомитися за посиланням:

<https://reyestr.court.gov.ua/Review/98298878>

Постанова Верховного Суду від 21.07.2021 у справі № 303/5205/18 (провадження № 61-1728св20) щодо стягнення моральної шкоди

Захист порушеного права у сфері трудових відносин забезпечується як відновленням становища, яке існувало до порушення цього права (наприклад, поновлення на роботі), так і механізмом компенсації моральної шкоди як негативних наслідків (втрат) немайнового характеру, що виникли в результаті душевних страждань, яких особа зазнала у зв'язку з посяганням на її трудові права та інтереси. Конкретний спосіб, на підставі якого здійснюється відшкодування моральної шкоди, обирається потерпілою особою з урахуванням характеру правопорушення, його наслідків та інших обставин (статті 4, 5, 13, 49 ЦПК України).

КЗпП України не містить будь-яких обмежень чи винятків для компенсації моральної шкоди в разі порушення трудових прав працівників, а стаття 237-1 цього Кодексу передбачає право працівника на відшкодування моральної шкоди в обраний ним спосіб, зокрема повернення потерпілій особі вартісного (грошового) еквівалента завданої моральної шкоди, розмір якої суд визначає залежно від характеру та обсягу страждань, їх тривалості, тяжкості вимушених змін у її житті та з урахуванням інших обставин.

Отже, компенсація завданої моральної шкоди не поглинається самим фактом відновлення становища, яке існувало до порушення трудових прав, шляхом поновлення на роботі, а має самостійне юридичне значення.

Визначаючи розмір відшкодування моральної шкоди, суди врахували конкретні обставини цієї справи, характер порушення прав позивачів, істотність вимушених змін у їх житті, порушення, що полягали в незаконному звільненні позивачів та зусилля, вжиті для відновлення трудових прав, перебування у важкому матеріальному стані та обґрунтовано визначили розмір моральної шкоди з урахуванням принципів достатності та справедливості, а тому доводи касаційної скарги про його недоведеність є безпідставними.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду можна ознайомитися за посиланням:

<https://reyestr.court.gov.ua/Review/98482997>

Постанова Верховного Суду від 29.07.2021 у справі № 210/259/19 (провадження № 61-1613св20) щодо стягнення затримки розрахунку при звільненні

Всі суми (заробітна плата, вихідна допомога, компенсація за невикористану відпустку, оплата за час тимчасової

непрацездатності тощо), належні до сплати працівникові, мають бути виплачені у день звільнення цього працівника. Закон прямо покладає на підприємство, установу, організацію обов'язок провести зі звільненим працівником повний розрахунок, виплатити всі суми, що йому належать; при невиконанні такого обов'язку з вини власника або уповноваженого ним органу наступає передбачена статтею 117 КЗпП України відповідальність.

Установивши, що при звільненні працівникові не були виплачені належні йому від підприємства, установи, організації суми в день звільнення, суд на підставі статті 117 КЗпП України стягує на користь працівника середній заробіток за весь період затримки розрахунку, а при непроведенні його до розгляду справи – по день постановлення рішення, якщо роботодавець не доведе відсутності в цьому свої вини. Сама собою відсутність коштів у роботодавця не виключає його відповідальності.

Суд може зменшити розмір середнього заробітку, що має сплатити роботодавець працівникові за час затримки виплати з вини роботодавця належних звільненому працівникові сум у строки, визначені статтею 116 КЗпП України, і це залежить від таких чинників: наявність спору між працівником та роботодавцем з приводу розміру належних до виплати працівникові сум за трудовим договором на день звільнення; виникнення спору між роботодавцем та працівником після того, коли належні до виплати працівникові суми за трудовим договором у зв'язку з його звільненням повинні бути сплачені роботодавцем; прийняття судом рішення щодо часткового задоволення вимог працівника про виплату належних йому при звільненні сум у строки, визначені статтею 116 цього Кодексу.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду можна ознайомитися за посиланням:

<https://reyestr.court.gov.ua/Review/98646335>

Постанова Верховного Суду від 29.07.2021 у справі № 127/8498/20 (провадження № 61-6604св21) щодо фактичного виконання роботодавцем рішення про поновлення на роботі

До моменту фактичного виконання роботодавцем рішення про поновлення на роботі незаконно звільненого працівника трудові правовідносини, які існували до порушення з боку роботодавця, не виникають. У зв'язку з цим виплати, які мають бути здійснені роботодавцем на користь незаконно звільненого працівника, у тому числі середній заробіток за час вимушеного прогулу або різниця у заробітку за час виконання нижчеоплачуваної роботи, не можуть вважатися заробітною платою та не витікають із трудового договору як підстави для виплат. Ці виплати не можуть кваліфікуватись як плата за виконану роботу.

Отже, за змістом норм чинного законодавства середній заробіток за час затримки власником або уповноваженим ним органом виконання судового рішення про поновлення на роботі

незаконно звільненого працівника за своєю правовою природою не є основною чи додатковою заробітною платою (винагородою, яку роботодавець виплачує працівникові за виконану роботу), а також не є заохочувальною чи компенсаційною виплатою у розумінні статті 2 Закону України «Про оплату праці», тобто середній заробіток за час затримки виконання рішення про поновлення на роботі працівника не входить до структури заробітної плати, а є спеціальним видом відповідальності роботодавця за порушення трудових прав працівника, отже, правильними є висновки судів попередніх інстанцій про те, що строк пред'явлення до суду позовних вимог про стягнення середнього заробітку за час затримки виконання рішення про поновлення на роботі обмежується трьома місяцями з дня, коли працівник дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права.

Виплата середнього заробітку за час вимушеного прогулу (частина друга статті 235 КЗпП України) також не є різновидом оплати праці та елементом структури заробітної плати, за змістом норм чинного законодавства він за своєю правовою природою не є основною чи додатковою заробітною платою (винагородою, яку роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу), не є заохочувальною чи компенсаційною виплатою у розумінні статті 2 Закону України «Про оплату праці», тобто середній заробіток за час вимушеного прогулу не входить до структури заробітної плати, а є спеціальним видом відповідальності роботодавця за порушення трудових прав працівника. Отже, також є правильними висновки судів попередніх інстанцій про те, що строк пред'явлення до суду позовних вимог про стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу обмежується трьома місяцями з дня, коли працівник дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права.

Такі правові висновки викладені, зокрема, у постанові Великої Палати Верховного Суду від 30 січня 2019 року у справі № 910/4518/16 (провадження № 12-301гс18), у постанові Верховного Суду у складі Об'єднаної палати Касаційного цивільного суду від 10 жовтня 2019 року у справі № 522/13736/15 (провадження № 61-25548сво18), від 10 жовтня 2019 року у справі № 369/10046/18 (провадження № 61-9664сво19), які є обов'язковими для врахування при виборі і застосуванні норми права до спірних правовідносин відповідно до частини четвертої статті 263 ЦПК України.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду можна ознайомитися за посиланням:

<https://reyestr.court.gov.ua/Review/98705279>

Постанова Верховного Суду від 05.08.2021 у справі № 554/7265/20 (провадження № 61-9380св21) щодо застосування статті 117 КЗпП України

Судом апеляційної інстанції встановлено, що позивач 03 липня 2017 року звільнився з посади начальника відділу кадрової та юридичної роботи Управління виконавчої дирекції Фонду

соціального страхування України від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України в Полтавській області на підставі частини третьої статті 38 КЗпП України у зв'язку з порушенням законодавства про працю з боку роботодавця, проте йому не виплачено у визначені законом строки вихідну допомогу. Рішенням Октябрського районного суду міста Полтави від 15 березня

Встановивши, що на порушення вимог статті 116 КЗпП України відповідач не виплатив усі належні ОСОБА_1 при звільненні суми, суд апеляційної інстанції дійшов правильного висновку, що непроведення з вини власника або уповноваженого ним органу розрахунку з працівником у визначені законом строки є підставою для відповідальності, передбаченої статтею 117 КЗпП України, а саме виплати працівникові його середнього заробітку за весь час затримки по день фактичного розрахунку.

У трудових правовідносинах як працівник, так і роботодавець мають діяти добросовісно, реалізуючи свої права, як цього вимагає частина третя статті 13 ЦК України, не допускаючи дій, що вчиняються з наміром завдати шкоди іншій особі, а також зловживання правом в інших формах.

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 не виправдано обтяжливим чи навіть непосильним. У таких випадках невизнання судом права на зменшення розміру відповідальності може призводити до явно нерозумних і несправедливих наслідків.

Відшкодування, передбачене статтею 117 КЗпП України, спрямоване на компенсацію працівнику майнових втрат, яких він зазнає внаслідок несвоечасного здійснення з ним розрахунку з боку роботодавця. Загальною ознакою цивільно-правової відповідальності є її компенсаторний характер. Заходи цивільно-правової відповідальності спрямовані не на покарання боржника, а на відновлення майнової сфери потерпілого від правопорушення. Відповідно до частини першої статті 9 ЦК України така спрямованість притаманна і заходу відповідальності роботодавця, передбаченому статтею 117 КЗпП України.

Одним з принципів цивільного права є компенсація майнових втрат особи, що заподіяні правопорушенням, вчиненим іншою особою. Цій меті насамперед слугує стягнення збитків. Розмір збитків у момент правопорушення, зазвичай, ще не є відомим, а дійсний розмір збитків у більшості випадків довести або складно, або неможливо взагалі.

З метою захисту інтересів постраждалої сторони законодавець може встановлювати правила, спрямовані на те, щоб така сторона не була позбавлена компенсації своїх майнових втрат. Такі правила мають на меті компенсацію постраждалим сторонам за рахунок правопорушника у певному заздалегідь

визначеному розмірі (встановленому законом або договором) майнових втрат у спрощеному порівняно зі стягненням збитків порядку. Така спрощеність полягає в тому, що кредитор (постраждала сторона) не повинен доводити розмір його втрат, на відміну від доведення розміру збитків.

Звертаючись з вимогою про стягнення середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільненні відповідно до статті 117 КЗпП України, позивач не повинен доводити розмір майнових втрат, яких він зазнав. Оцінка втрат працівника, пов'язаних із затримкою розрахунку при звільненні, не має на меті встановлення точного їх розміру, суд має орієнтовно оцінити розмір майнових втрат, яких, як можна було б розумно передбачити, міг зазнати позивач.

З огляду на наведені мотиви про компенсаційний характер заходів відповідальності у цивільному праві необхідно дійти висновку, що з огляду на принципи розумності, справедливості та пропорційності, суд за певних умов може зменшити розмір відшкодування, передбаченого статтею 117 КЗпП України.

Зменшуючи розмір відшкодування, визначений з огляду на середній заробіток за час затримки роботодавцем розрахунку при звільненні відповідно до статті 117 КЗпП України, необхідно враховувати:

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

Отже, з урахуванням конкретних обставин справи, які мають юридичне значення, 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.

Подібні висновки викладені у постанові Великої Палати Верховного Суду від 26 червня 2019 року у справі № 761/9584/15-ц (провадження № 14-623цс18) та постановою Верховного Суду від 16 квітня 2021 року у справі № 761/11253/19 (провадження № 61-10729св20), від 09 червня 2021 року у справі № 213/719/20 (провадження № 61-1683св21).

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду можна ознайомитися за посиланням:

<https://reyestr.court.gov.ua/Review/98911407>

Постанова Верховного Суду від 11.08.2021 у справі № 761/43080/18-ц (провадження № 61-4807св20) щодо утримання із заробітної плати позивача профспілкових внесків

Відповідно до статті 7 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» членами профспілок можуть бути особи, які працюють на підприємстві, в установі або організації незалежно від форм власності і видів господарювання, у фізичної особи, яка використовує найману працю, особи, які забезпечують себе роботою самостійно, особи, які навчаються в закладі освіти.

Громадяни України вільно обирають профспілку, до якої вони бажають вступити. Підставою для вступу до профспілки є заява громадянина (працівника), подана в первинну організацію профспілки. При створенні профспілки прийом до неї здійснюється установчими зборами.

Відповідно до статті 127 КЗП України відрахування із заробітної плати можуть провадитись тільки у випадках, передбачених законодавством України.

Скасовуючи рішення суду першої інстанції в частині відмови в задоволенні позовних вимог про стягнення безпідставно утриманої заробітної плати, апеляційний суд, враховуючи те, що на спростування доводів позивача щодо відсутності її волевиявлення на вступ до профспілки суду не було надано заяву позивача про вступ її до діючої у відповідача профспілкової організації, рішення про прийняття позивача у члени профспілки, а також заяву про надання згоди останнього на проведення відрахувань з її заробітної плати на користь діючої у відповідача первинної профспілкової організації, обґрунтовано вважав, що відповідач безпідставно утримував із заробітної плати позивача профспілкові внески, а тому дійшов правильного висновку, що позовні вимоги у цій частині підлягають задоволенню.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду можна ознайомитися за посиланням:

<https://reyestr.court.gov.ua/Review/99009748>

V. ПРАВОВІ ПОЗИЦІЇ ВЕРХОВНОГО СУДУ З ПИТАНЬ ОХОРОНИ ПРАЦІ

Постанова Верховного Суду від 06.07.2021 у справі № 461/6432/19 (провадження № 61-17539св20) щодо оскарження актів за формами Н-5 і Н-1

Оскарження актів за формами Н-5 і Н-1 передбачає наявність рішення спеціальної комісії в іншому складі за результатами повторного (додаткового) спеціального розслідування обставин і причин настання нещасного випадку.

Зазначене узгоджується з висновками Верховного Суду, викладеними у постановках від 06 квітня 2020 року у справі № 335/8970/16-ц, від 09 квітня 2020 року у справі № 761/33865/14-ц, від 20 травня 2020 року у справі № 461/7682/16-ц та інших.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду можна ознайомитися за посиланням:

<https://reyestr.court.gov.ua/Review/98146585>

Постанова Верховного Суду від 14.07.2021 у справі № 642/144/18 (провадження № 61-5631св21) про стягнення компенсації за несвоєчасну виплату втраченого заробітку та додаткових витрат у зв'язку з каліцтвом

Визначення відповідачів, предмета і підстав спору є правом позивача. Натомість встановлення належності відповідачів й обґрунтованості позову – обов'язок суду, який виконується під час розгляду справи (постанови Великої Палати Верховного Суду від 13 березня 2019 року у справі № 757/39920/15-ц, від 27 березня 2019 року у справі № 520/17304/15-ц).

Встановивши, що отримана ОСОБА_1 травма не визнана нещасним випадком на виробництві, а грошові кошти, які були стягнуті з відповідача на користь ОСОБА_1 на підставі судових рішень у справах №№ 22а-3279/2003, 2-60/05, 642/786/17, є відшкодуванням відповідачем як володільцем джерела підвищеної небезпеки шкоди, завданої каліцтвом, не пов'язаною з нещасним випадком на виробництві, суд апеляційної інстанції дійшов обґрунтованого висновку про скасування рішення суду першої інстанції, яким було неправильно застосовано до спірних правовідносин положення статті 34 Закону України «Про оплату праці» та Порядок проведення компенсації громадянам втрати

частини грошових доходів у зв'язку з порушенням термінів їх виплати, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 21 лютого 2001 року № 159, якими обґрунтовувала свої позовні вимоги ОСОБА_1.

Станом на час розгляду справи судами попередніх інстанцій Порядок проведення компенсації громадянам втрати частини грошових доходів у зв'язку з порушенням термінів їх виплати не відносив суми відшкодування шкоди, заподіяної фізичній особі каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я, до доходів, за затримку виплати яких нараховується компенсація.

За змістом статті 1219 ЦК України не входять до складу спадщини права та обов'язки, що нерозривно пов'язані з особою спадкодавця, зокрема: особисті немайнові права; право на участь у товариствах та право членства в об'єднаннях громадян, якщо інше не встановлено законом або їх установчими документами; право на відшкодування шкоди, завданої каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я; права на аліменти, пенсію, допомогу або інші виплати, встановлені законом; права та обов'язки особи як кредитора або боржника, передбачені статтею 608 цього Кодексу.

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, передаються членам його сім'ї, а у разі їх відсутності – входять до складу спадщини.

На момент смерті позивача рішення суду першої інстанції, яким було задоволено позов ОСОБА_1, не набрало законної сили, оскільки здійснювався апеляційний перегляд справи. Тобто на момент смерті спадкодавця відсутні судові рішення, на підставі яких позивачу належала до виплати відповідна компенсація. Спірні правовідносини не допускають правонаступництва.

Аналогічних висновків дійшов Верховний Суд у складі колегії суддів Другої судової палати Касаційного цивільного суду в постанові від 07 лютого 2019 року у справі № 752/17889/14-ц (провадження № 61-7265св18) та Верховний Суд у складі колегії суддів Касаційного адміністративного суду в постанові від 17 серпня 2018 року у справі № 825/3610/15-а (провадження № К/9901/23206/18).

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду можна ознайомитися за посиланням:

<https://reyestr.court.gov.ua/Review/98391474>

VI. ПРАВОВІ ПОЗИЦІЇ ВЕРХОВНОГО СУДУ З ПИТАНЬ СТРОКІВ ДЛЯ ЗВЕРНЕННЯ ДО СУДУ ТА ЩОДО ОКРЕМИХ ПИТАНЬ СУДОЧИНСТВА

Постанова Верховного Суду від 05.07.2021 у справі № 757/35055/19-ц (провадження № 61-8422св21) щодо закриття провадження у справі про звільнення судді про відшкодування моральної шкоди у розмірі 1 200 000,00 грн

Законодавець урегулював питання, пов'язані з прийняттям (обранням, призначенням) громадян на публічну службу, її проходженням і звільненням з публічної служби (припиненням), спеціальними нормативно-правовими актами.

Одним з елементів публічної служби є служба в органах судової влади. Залежно від завдань і функцій судової влади можна виокремити такі види публічної служби: служба на посаді судді, служба в органах, що забезпечують діяльність судді, служба в державних органах та установах системи правосуддя.

Служба на посаді судді – це вид публічної служби, який стосується тільки однієї категорії – професійних суддів при здійсненні ними правосуддя і характеризується: зайняттям суддею державної посади у державному органі (суді) і неналежністю до категорії як політичних, так і державних службовців; особливим порядком призначення на посаду судді, проходження суддівської служби та припинення такої служби; незалежністю суддів і підпорядкуванням тільки закону; оплатою праці за рахунок державного бюджету.

Якщо спір виник після звільнення публічного службовця, у цьому випадку судді, з посади у зв'язку з прийняттям постанови Верховної Ради України, яка була скасована відповідно до рішення суду, однак пов'язаний з вирішенням питань, які стосуються його діяльності на публічній службі, та звільненням з неї, з вимогами про відшкодування моральної шкоди включно, такий спір має розглядатися за правилами адміністративного судочинства.

Тобто спори про відшкодування матеріальної чи моральної шкоди, пов'язаної з невивплатою суддівської винагороди, доплат і компенсаційних виплат є такими, що пов'язані з проходженням і звільненням з публічної служби, якою є перебування на посаді судді, тому повинні розглядатися за правилами адміністративного судочинства.

Аналогічні за змістом правові висновки містяться у постановях Великої Палати Верховного Суду: від 14 листопада 2018 року у справі № 757/70264/17 (провадження № 14-360цс18); від 12 січня 2021 року у справі № 757/44631/19 (провадження № 14-171цс20).

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду можна ознайомитися за посиланням:

<https://reyestr.court.gov.ua/Review/98235636>

Постанова Верховного Суду від 06.07.2021 у справі № 910/4508/20 (провадження № 12-19гс21) щодо рішення профспілки

Згідно з пунктом 1 частини першої статті 231 ГПК України господарський суд закриває провадження у справі, якщо спір не підлягає вирішенню в порядку господарського судочинства.

Наведена норма процесуального права підлягає застосуванню, якщо позов подано внаслідок помилкового уявлення особи про її право на звернення до господарського суду, у випадках, коли предмет спору чи суб'єктний склад його учасників не охоплюється юрисдикцією господарських судів або коли право чи інтерес не підлягають судовому захисту (постанова Великої Палати Верховного Суду від 22 січня 2020 року у справі № 910/1809/18).

У зв'язку з цим відповідно до частини третьої статті 45 КЗпП України у профспілки не виникло права на звернення до суду з позовом у цій справі про визнання протиправною бездіяльності КМУ, яка полягає в нерозірванні трудового договору з головою правління банку, та зобов'язання розірвати трудовий договір.

За таких обставин цей спір не підлягає вирішенню в порядку господарського або іншого судочинства, тому Господарський суд міста Києва мав закрити провадження у справі на підставі пункту 1 частини першої статті 231 ГПК України.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду можна ознайомитися за посиланням:

<https://reyestr.court.gov.ua/Review/98483116>

Постанова Верховного Суду від 21.07.2021 у справі № 553/680/19 (провадження № 61-7636св21) щодо розірвання контракту з керівником підприємства, що є у державній власності

Порядок укладання контракту з керівником підприємства, що є у державній власності, при найманні на роботу затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 19 березня 1993 року № 203 «Про застосування контрактної форми трудового договору з керівником підприємства, що є у державній власності» (зі змінами від 09 жовтня 2013 року № 818). Призначення працівника виконувачем обов'язків можливе до затвердження його на цій посаді вищим органом управління на строк не більше двох місяців.

Міністерство аграрної політики та продовольства України є суб'єктом владних повноважень у розумінні пункту 7 частини першої статті 3 КАС України. Призначення позивача виконувачем обов'язків директора ДП «Полтавський комбінат Хлібопродуктів» є реалізацією цим Міністерством на основі законодавства публічно-владної функції з управління цим державним підприємством (суб'єктом господарювання державного сектору економіки) (пункт 12 постанови Кабінету Міністрів України від 03 вересня 2008 року № 777 «Про проведення конкурсного відбору керівників суб'єктів господарювання державного сектору економіки»).

Разом з тим після видання наказу про прийняття позивача на роботу між сторонами виникли трудові правовідносини.

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.

Важливими ознаками трудових правовідносин є підстави їх виникнення, змінення чи припинення.

Судова юрисдикція – це інститут права, який покликаний розмежувати компетенцію як різних ланок судової системи, так і різних видів судочинства – цивільного, кримінального, господарського та адміністративного. Це компетенція спеціально уповноважених органів судової влади здійснювати правосуддя у формі встановленого законом виду судочинства щодо визначеного кола правовідносин.

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

Встановивши, що позивач оскаржує своє звільнення з роботи,

суд апеляційної інстанції дійшов обґрунтованого висновку, що цей спір є приватно-правовим та підлягає вирішенню в порядку цивільного судочинства.

При цьому апеляційний суд правильно послався на правові висновки Великої Палати Верховного Суду у постанові від 15 вересня 2020 року у справі № 205/4196/18 (провадження № 14-670цс19), де Велика Палата Верховного Суду розглянула подібний спір (про звільнення особи з посади директора ДП на підставі пункту 8 частини першої статті 36 КЗпП України) у порядку цивільного судочинства.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду можна ознайомитися за посиланням:

<https://reyestr.court.gov.ua/Review/98606985>

Постанова Верховного Суду від 27.07.2021 у справі № 756/7222/18 (провадження № 61-5634св21) щодо строків звернення до суду

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

Відповідно до статті 234 КЗпП України у разі пропуску з поважних причин строків, установлених статтею 233 цього Кодексу, районний, районний у місті, міський чи міськрайонний суд може поновити ці строки.

При цьому норми КЗпП України не містять вичерпного переліку причин, які можна вважати поважними при пропуску строку звернення до суду, вони враховуються у кожному конкретному випадку залежно від обставин справи. Тобто поважність причин означає, що працівник не ставився безвідповідально до питання про захист своїх прав, але його зверненню за захистом перешкождали об'єктивні причини.

Поважні причини пропущення строку, встановленого у частині першій статті 233 КЗпП України, необхідно кваліфікувати як ті, які об'єктивно перешкождали чи створювали труднощі для своєчасного звернення до суду та підтверджені належними доказами.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду можна ознайомитися за посиланням:

<https://reyestr.court.gov.ua/Review/98728609>

Постанова Верховного Суду від 29.07.2021 у справі № 495/5977/18 (провадження № 61-6817св21) щодо юрисдикції спорів у питаннях стягнення збитків з колишнього директора

Частиною другою статті 89 ГК України встановлено, що посадові особи відповідають за збитки, завдані ними господарському товариству. Відшкодування збитків, завданих посадовою особою господарському товариству її діями (бездіяльністю), здійснюється у разі, якщо такі збитки були завдані: діями, вчиненими посадовою особою з перевищенням або зловживанням службовими повноваженнями; діями посадової особи, вчиненими з порушенням порядку їх попереднього погодження або іншої процедури прийняття рішень щодо вчинення подібних дій, встановленої установчими документами товариства; діями посадової особи, вчиненими з дотриманням порядку їх попереднього погодження або іншої процедури прийняття рішень щодо вчинення відповідних дій, встановленої товариством, але для отримання такого погодження та/або дотримання процедури прийняття рішень посадова особа товариства подала недостовірну інформацію; бездіяльністю посадової особи у випадку, коли вона була зобов'язана вчинити певні дії відповідно до покладених на неї обов'язків; іншими винними діями посадової особи.

З аналізу наведених норм можна дійти висновку, що господарський спір підвідомчий господарському суду, зокрема, за таких умов: участь у спорі суб'єкта господарювання; наявність між сторонами, по-перше, господарських відносин, врегульованих ЦК України, ГК України, іншими актами господарського і цивільного законодавства, по-друге, спору про право, що виникає з відповідних відносин; наявність у законі норми, що прямо передбачала б вирішення спору господарським судом, відсутність у законі норми, що прямо передбачала б вирішення такого спору судом іншої юрисдикції, такий спір виник між господарським товариством і його посадовою особою, стосується рішень, дій чи бездіяльності цієї посадової особи на виконання нею своїх повноважень з управління товариством, організацією діяльності товариства.

Аналогічний висновок міститься у постанові Великої Палати Верховного Суду від 11 грудня 2019 року у справі № 638/15118/19 (провадження № 14-329цс19).

Аналіз змісту та підстав позову, поданого ТОВ «ЗЕМ», свідчить, що спір між сторонами виник щодо завданих юридичній особі збитків діями її посадової особи, повноваження якої припинені.

Таким чином, правовідносини, які виникли між ТОВ «ЗЕМ» та ОСОБА_1 щодо відшкодування збитків, стосуються дій відповідача під час здійснення ним своїх повноважень саме як посадової особи – директора підприємства.

Вказані правовідносини за своєю суттю є господарськими, хоч і виявлені після звільнення ОСОБА_1 з посади директора цього товариства.

Такий спір підлягає розгляду господарським судом відповідно до пункту 12 частини першої статті 20 ГПК України в порядку господарського судочинства.

З такого ж тлумачення наведених вище норм виходила Велика Палата Верховного Суду у постанові від 11 грудня 2019 року у справі № 638/15118/16 (провадження № 14-329цс19) за позовом юридичної особи до колишнього директора цього товариства про відшкодування збитків.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду можна ознайомитися за посиланням:

<https://reyestr.court.gov.ua/Review/98646437>

Постанова Верховного Суду від 04.08.2021 у справі № 392/1570/16-ц (провадження № 61-23114св19) щодо скасування постанов та зобов'язання вчинити дії

Суб'єкт владних повноважень – це орган державної влади, орган місцевого самоврядування, їхня посадова чи службова особа, інший суб'єкт при здійсненні ними владних управлінських функцій на основі законодавства, у тому числі на виконання делегованих повноважень (пункт 7 частини першої статті 3 КАС України у зазначеній редакції).

Під час визначення предметної юрисдикції справ суди повинні виходити із суті права та/або інтересу, за захистом якого звернулася особа, заявлених вимог, характеру спірних правовідносин, змісту та юридичної природи обставин у справі.

Згідно з частинами першою, другою статті 4 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 23 вересня 1999 року № 1105-XIV (далі – Закон № 1105-XIV) Фонд соціального страхування України є органом, який здійснює керівництво та управління загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням від нещасного випадку, у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та медичним страхуванням, провадить акумуляцію страхових внесків, контроль за використанням коштів, забезпечує фінансування виплат за цими видами загальнообов'язкового державного соціального страхування та здійснює інші функції згідно із затвердженим статутом. Фонд є некомерційною самоврядною організацією, що діє на підставі статуту, який затверджується його правлінням.

Одними з принципів соціального страхування відповідно до приписів пункту 3 частини першої статті 3 вказаного Закону, зокрема, є законодавчо визначені умови і порядок здійснення соціального страхування та державні гарантії реалізації застрахованими особами своїх прав.

Згідно зі статтею 9 Закону № 1105-XIV основними завданнями Фонду та його робочих органів, зокрема, є реалізація державної політики у сферах соціального страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності, у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності, медичного страхування; надання матеріального забезпечення, страхових виплат і соціальних послуг відповідно до цього Закону.

Тобто Фонд є суб'єктом владних повноважень, наділений владними управлінськими функціями.

Враховуючи принципи, функції Фонду та зміст положень вищезазначених норм права, за предметним та суб'єктним складом цей спір має ознаки публічно-правових правовідносин, а отже, підлягає розгляду за правилами КАС України.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за посиланням:

<https://reyestr.court.gov.ua/Review/98947464>

VII. ПРАВОВІ ПОЗИЦІЇ ВЕРХОВНОГО СУДУ СТОСОВНО ПЕРЕВІРОК ДЕРЖПРАЦІ

19

Постанова Верховного Суду від 015.06.2021 у справі № 826/7706/17 (адміністративне провадження № К/9901/6333/19) щодо створення перешкод у проведенні перевірки шляхом ненадання витребуваних документів

На підставі звернення працівника відповідно до наказу та направлення на проведення позапланової перевірки від 20.04.2017 Держпраці листом витребувано у ПАТ КБ «Приватбанк» документи, необхідні для проведення перевірки. Витребувані документи не були надані. Інспектором складено акт про перешкоди у проведенні перевірки шляхом ненадання документів, накладено штраф.

Рішенням Окружного адміністративного суду міста Києва у позові відмовлено. Постановою Шостого апеляційного адміністративного суду позов задоволено частково: визнано протиправними дії ГУ Держпраці у Дніпропетровській області і скасовано постанову про накладення штрафу. Верховний Суд відмовив у задоволенні позову.

Позиція Верховного Суду. Матеріалами справи підтверджено, що Держпраці витребувалися документи, які безпосередньо були необхідними для проведення перевірки за зверненням працівника. Позивач не вказував про неможливість надання відповідачу цих документів, а стверджував, що ненадання документів не свідчить про недопуск посадових осіб до проведення перевірки.

Держпраці має право на самостійне визначення переліку та обсягу документів, необхідних йому для реалізації наявних повноважень, витребувані документи мають містити інформацію/відомості з питань, які є предметом перевірки. Через ненадання витребуваних документів, орган Держпраці не реалізував наявне в нього повноваження, що є створенням перешкод у проведенні перевірки.

Аналогічна правова позиція висловлена Верховним Судом у постановях від 21 жовтня 2019 року у справі № 200/11885/18-а, від 23 квітня 2020 року у справі № 804/1671/17, від 16 липня 2020 року у справі № 522/6990/17.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за посиланням:

<https://reyestr.court.gov.ua/Review/97667471>

Постанова Верховного Суду від 29.07.2021 у справі № 160/3068/19 (адміністративне провадження № К/9901/6448/20) стосовно активних дій щодо недопущення до проведення перевірки

Відповідно до звернення фізичної особи щодо допущення до роботи неоформлених працівників і на підставі наказу та направлення посадовими особами Головного Управління Держпраці у Дніпропетровській області 09 та 10 січня 2019 року здійснено спробу проведення інспекційного відвідування, але встановлено відсутність об'єкта відвідування за місцезнаходженням (адресою, зазначеною в ЄДРПОУ), про що складено акт від 10 січня 2019 року. Винесено постанову на підставі приписів абзацу сьомого частини другої статті 265 КЗпП України і застосовано штраф у розмірі 417 300 гривень.

Позиція Верховного Суду: оскільки суб'єкт господарювання повинен ознайомитися з підставою проведення позапланового заходу з наданням йому копії відповідного направлення на проведення заходу державного нагляду (контролю) і дотримання цієї норми має забезпечити орган, що здійснює державний нагляд (контроль), то інспектор праці має повідомити об'єкту відвідування про підстави перевірки.

Недопущення до проведення перевірки та створення перешкод у її проведенні є активною дією суб'єкта господарювання.

Проте згідно з наказом ТОВ 09, 10, 11 січня 2019 року на товаристві було оголошено вихідними днями. Позивач не був обізнаний про проведення інспекційного відвідування в зазначені дні.

Отже, на час інспекційного відвідування 09 – 10 січня 2019 року ТОВ не мало можливості здійснити належний допуск посадових осіб Держпраці, що свідчить про безпідставність посилань відповідача на свідоме створення позивачем перешкод у його проведенні.

За таких обставин кваліфікувати дії позивача як недопущення до проведення перевірки в цій справі неможливо.

Такі висновки узгоджуються з позицією, викладеною у постановях Верховного Суду від 22 жовтня 2020 року у справі № 804/4215/17 та від 01 грудня 2020 року у справі № 520/8842/18.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за посиланням:

<https://reyestr.court.gov.ua/Review/98645870>

Постанова Верховного Суду від 08.07.2021 у справі № 1.380.2019.000006 (адміністративне провадження № К/9901/30311/19) щодо неможливості одночасного притягнення ФОП до фінансової та адміністративної відповідальності за одне порушення

За результатами перевірки ФОП інспектором праці складені протоколи про адміністративне правопорушення за вчинення адміністративних правопорушень, передбачених частиною першою статті 41 КУпАП, які направлені для розгляду до суду. Постановою суду ФОП визнано винною, стягнуто штраф у розмірі 500 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян, що становить 8500,00 грн у дохід держави, який був сплачений до Державного бюджету 06.02.2019.

Крім того, на підставі акта інспекційного відвідування винесено постанову про накладення штрафу, відповідно до якої на ФОП за порушення вимог частин першої, третьої статті 24 КЗпП України накладено штраф у розмірі 223 380,00 грн на підставі абзацу другого частини другої статті 265 КЗпП України.

Оскільки за допуск фізичних осіб до роботи без оформлення трудового договору ФОП уже притягнуто до адміністративної відповідальності згідно з постановою адмінсуду, що набрали законної сили, застосовано до неї стягнення у вигляді штрафу у розмірі 8 500, 00 грн, а отже, накладення на ФОП штрафу за те ж саме правопорушення також постановою Держпраці є притягненням її до того ж виду відповідальності за те ж саме порушення вдруге, що є порушенням статті 61 Конституції України.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за посиланням:

<https://reyestr.court.gov.ua/Review/98220281>

Постанова Верховного Суду від 17.03.2021 у справі № 500/2878/18 (адміністративне провадження) щодо виходу інспектора праці за межі предмета перевірки

Інспектор праці здійснив перевірку оформлення трудових договорів (контрактів) щодо інших працівників та з питань, які не були заявлені скаргником.

Підставою для проведення перевірки було звернення працівника про порушення стосовно нього законодавства про працю (не виплачена компенсація за невикористані 44 дні щорічної відпустки). Актом інспекційного відвідування було встановлено порушення: укладення з трьома працівниками цивільно-правових договорів, нерегулярна виплата заробітної плати працівникам. Як вбачається з направлення та акта і

інспекційного відвідування, Держпраці вийшла за межі предмета інспекційного відвідування.

Такого ж висновку дійшов Верховний Суд у постанові від 31.01.2019 у справі № 809/799/17. Підставою для проведення інспекційного відвідування було звернення фізичної особи, яка повідомила про невідповідність записів у трудовій книжці та невиконання коштів. Як свідчить наказ про проведення перевірки, перевірку ФОП проведено на предмет додержання вимог законодавства про працю в частині оформлення трудових відносин з найманими працівниками, тривалість робочого часу, оплати праці та поза межами питань, зазначених у наказі, а саме часу відпочинку.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за посиланням:

<https://reyestr.court.gov.ua/Review/95615956>

Постанова Верховного Суду від 02.06.2021 у справі № 260/613/19 (адміністративне провадження № К/9901/34973/19) щодо неможливості укладення цивільно-правового договору з фізичною особою, яка виконує роботи підвищеної небезпеки

Між ФОП та фізособами були укладені цивільно-правові угоди щодо виконання робіт із заготівлі та трелювання лісу, що було встановлено під час інспекційного відвідування інспектором Держпраці.

Накладено штраф, оскільки ці роботи належать до робіт підвищеної небезпеки, тому роботодавець повинен поінформувати працівника під розписку про умови праці та про наявність на його робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих факторів.

Суди першої та апеляційної інстанцій визнали протиправним і скасували постанову про накладення штрафу, з огляду на те, що роботодавець уклав з особами договори підлягають, які є предметом регулювання ЦК України, що спростовує необхідність укладення трудових договорів.

Позиція Верховного Суду: пунктом 21 додатка № 2 до Порядку видачі дозволів на виконання робіт підвищеної небезпеки та на експлуатацію (застосування) машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки від 26.10.2011 № 1107 передбачено, що лісосічні роботи, трелювання, транспортування та сплав лісу належать до робіт підвищеної небезпеки.

Відповідно до статті 21 Закону України «Про охорону праці» дозвіл на виконання робіт підвищеної небезпеки та на експлуатацію (застосування) машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки повинен одержати саме роботодавець.

Пунктом 6 Порядку № 1107 визначено, що дозвіл за формою згідно з додатком 1 видається роботодавцеві – на виконання робіт підвищеної небезпеки, що зазначені у додатку 2, або на експлуатацію машин, механізмів, устаткування підвищеної

небезпеки, що зазначені у додатку 3.

Оскільки законодавством передбачено, що отримує дозвіл на виконання конкретних видів робіт фізична особа – підприємець (роботодавець), то роботи підвищеної небезпеки, визначені таким дозволом, можуть виконуватися виключно працівниками такого роботодавця, а не особами, що надають послуги за цивільно-правовими договорами, за умови відсутності у них дозволів на виконання таких робіт. Аналогічна правова позиція викладена в постанові Верховного Суду від 04.09.2019 у справі № 480/4515/18.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за посиланням:

<https://reyestr.court.gov.ua/Review/97357236>

VIII. ПРАВОВІ ПОЗИЦІЇ ВЕРХОВНОГО СУДУ З ІНШИХ ПИТАНЬ ТРУДОВОГО ПРАВА

Постанова Верховного Суду від 05.07.2021 у справі № 344/6789/20 (провадження № 61-2927св21) щодо відпустки без збереження заробітної плати

Право на відпустки мають громадяни України, які перебувають у трудових відносинах з підприємствами, установами, організаціями незалежно від форм власності, виду діяльності та галузевої належності, а також працюють за трудовим договором у фізичної особи. Іноземці та особи без громадянства, які працюють в Україні, мають право на відпустки нарівні з громадянами України (стаття 2 Закону України «Про відпустки»).

Відповідно до пункту 5 статті 4 Закону України «Про відпустки» одним із видів відпусток є відпустка без збереження заробітної плати, яка надається відповідно до статей 25, 26 цього Закону.

Згідно з пунктом 10 статті 25 Закону України «Про відпустки» відпустка без збереження заробітної плати за бажанням працівника надається в обов'язковому порядку працівникам для догляду за хворим рідним по крові або по шлюбу, який за висновком медичного закладу потребує постійного стороннього догляду, – тривалістю, визначеною у медичному висновку, але не більше 30 календарних днів.

Відпустка без збереження заробітної плати за згодою сторін передбачена статтею 26 зазначеного Закону. За сімейними обставинами та з інших причин працівнику може надаватися відпустка без збереження заробітної плати на термін, обумовлений

угодою між працівником та власником або уповноваженим ним органом, але не більше 15 календарних днів на рік.

Таким чином, основною підставою для надання вказаної відпустки має бути: згода сторін, сімейні обставини та інші причини, а також тривалість не більше 15 календарних днів на рік. Сам собою факт подання працівником заяви про надання відпустки без збереження заробітної плати за сімейними обставинами не є доказом погодження такої заяви роботодавцем та не покладає на власника обов'язку видати відповідний наказ.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду можна ознайомитися за посиланням:

<https://reyestr.court.gov.ua/Review/98267282>

Постанова Верховного Суду від 08.07.2021 у справі № 369/2915/17-ц (провадження № 61-20895св19) щодо врегулювання спору між профспілковою організацією та роботодавцем

Спір між профспілковою організацією та роботодавцем щодо виконання колективного договору в частині утримання із заробітної плати працівників профспілкових внесків на

рахунок профспілки має вирішуватися примирною комісією, що свідчить про необґрунтованість позовних вимог.

Крім того, вимоги профспілкової організації щодо покладення в судовому порядку на відповідача обов'язку перерахування профспілкових внесків із заробітної плати працівників, які є її членами, а також посилання на неперерахування цих внесків роботодавцем, у спірному випадку є неналежним та неефективним способом захисту. Ці вимоги можуть бути обґрунтовані іншою – належною вимогою, а саме про стягнення конкретних грошових сум за відповідний період. Вимоги позивача фактично зводяться до спонукання відповідача до виконання умов колективного договору й перерахування профспілкових внесків, проте законом визначені способи забезпечення виконання такого договору, зокрема шляхом ініціювання притягнення до відповідальності посадових осіб підприємства у вигляді штрафу аж до звільнення з посади (стаття 18 Закону України «Про колективні договори і угоди», стаття 41-2 Кодексу України про адміністративні правопорушення), а також шляхом вирішення колективного трудового спору примирною комісією, яка утворюється та діє відповідно до статті 8 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)».

Схожих висновків дійшов Верховний Суд у постановях від 03 червня 2020 року у справі № 210/2097/16 (провадження № 61-16081св19), 25 листопада 2019 року у справі № 369/2910/17 (провадження № 61-16806св19), 19 травня 2021 року у справі № 591/6937/19 (провадження № 61-8818св20), у яких вирішувалися близькі за змістом правовідносини.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду можна ознайомитися за посиланням:

<https://reyestr.court.gov.ua/Review/98298949>

Постанова Верховного Суду від 28.07.2021 у справі № 524/2050/19 (провадження № 61-17725св20) щодо укладення договору про повну матеріальну відповідальність

Відповідно до статті 135-1 КЗпП України письмові договори про повну матеріальну відповідальність може бути укладено підприємством, установою, організацією з працівниками (що досягли вісімнадцятирічного віку), які займають посади або виконують роботи, безпосередньо зв'язані зі зберіганням, обробкою, продажем (відпуском), перевезенням або застосуванням у процесі виробництва переданих їм цінностей. Перелік таких посад і робіт, а також типовий договір про повну індивідуальну матеріальну відповідальність затверджуються в порядку, який визначається Кабінетом Міністрів України.

Отже, згідно з положеннями цієї статті договір про повну індивідуальну матеріальну відповідальність може укладатися при наявності одночасно двох умов: 1) наявності посади, яку працівник займає, або роботи, яку він виконує у Переліку № 447/24; 2) виконання обов'язків за посадою, виконання роботи відповідно до професії має бути безпосередньо зв'язане зі зберіганням, обробкою, продажем (відпуском), перевезенням або застосуванням у процесі виробництва довірених працівникам цінностей.

Один формальний момент (наявність посади або роботи в Переліку № 447/24) не дає підстави для укладення договору про повну матеріальну відповідальність, якщо у змісті трудової функції працівника відсутні перелічені обов'язки.

Укладення договору про повну індивідуальну матеріальну відповідальність можливе незалежно від того, чи виконання відповідних робіт належить безпосередньо до посади, яку працівник займає (роботи, яку він виконує), чи обов'язки, які допускають укладення договору про повну матеріальну відповідальність, доручені працівникові в порядку суміщення професій або в інших подібних правових формах.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду можна ознайомитися за посиланням:

<https://reyestr.court.gov.ua/Review/98862213>

Постанова Верховного Суду від 29.07.2021 у справі № 755/6312/20 (провадження № 61-7727св21) щодо розподілу і використання в народному господарстві випускників вищих та середніх спеціальних учбових закладів

Забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров'я, інвалідності, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків, місця проживання, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, участі у страйку, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їхніх прав, повідомлення про можливі факти корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень, інших порушень Закону України «Про запобігання корупції», а також сприяння особі у здійсненні такого повідомлення, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання (стаття 2-1 КЗпП України).

Відповідно до пункту 2 Положення про розподіл і використання в народному господарстві випускників вищих та середніх спеціальних учбових закладів, затвердженого Державним комітетом СРСР з народної освіти, Державним плановим комітетом СРСР, Державним комітетом СРСР з праці та соціальних питань, Міністерством фінансів СРСР та Міністерством юстиції СРСР від 01 серпня 1988 року (далі – Положення про розподіл), надання роботи випускникам вищих та середніх спеціальних навчальних закладів у плановому порядку – одна з гарантій забезпечення права громадян СРСР на працю, що закріплене конституцією СРСР. Робота випускника відповідно до направлення є його громадянським обов'язком.

Відповідно до пунктів 4, 9 Положення про розподіл випускники, які закінчили вищі та середні спеціальні учбові заклади з відривом від виробництва, направляються на роботу відповідно до здобутих спеціальності і кваліфікації за рішенням комісії за персональним розподілом. Персональний розподіл випускників проводиться комісією, склад якої затверджується ректором (директором) учбового закладу.

Згідно з пунктом 10 Положення про розподіл комісія з персонального розподілу забезпечує: виконання плану розподілу і направлення на роботу всіх випускників відповідно до спеціальності і кваліфікації, набутих в учбовому закладі, з урахуванням спеціалізації, академічної успішності, сімейного положення, стану здоров'я, участі у науково-дослідницькій, суспільній роботі і за бажанням випускників. Доведення до кожного випускника відомостей про конкретне місце роботи (підприємство, установа, організація), посади, розміру заробітної плати, наданої житлової площі.

Комісія ознайомлюється з об'єктивними даними випускника, заслуховує й обговорює рекомендації учбового закладу про найбільш доцільне направлення його на роботу, а також особисті побажання випускника про його майбутню роботу.

З наведеного вбачається, що процедура направлення випускників на роботу на підприємства насамперед залежала від комісії з персонального розподілу випускників, яка заслуховувала бажання випускника щодо його працевлаштування та доводила йому інформацію про можливе місце і характер роботи, посади, розміру заробітної плати.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду можна ознайомитися за посиланням:

<https://reyestr.court.gov.ua/Review/98789089>

Постанова Верховного Суду від 29.07.2021 у справі № 200/9756/18 (провадження № 61-6577св20) щодо залучення членів профспілки до роботи у вихідні дні

Законом України «Про Національну поліцію», який визначає правові засади організації та діяльності Національної поліції України, статус поліцейських, а також порядок проходження служби в Національній поліції України, встановлено службовий час і час відпочинку поліцейських, зокрема передбачено службу у святкові та вихідні дні.

На підставі викладеного суди дійшли правильного висновку, що внутрішній наказ ППС «ПК» про затвердження суботи днем щотижневого обов'язкового збору його членів, не створює обов'язку для ГУ НП в Дніпропетровській області погоджувати та звітувати перед позивачем щодо залучення працівників, які є членами профспілки, до роботи у вихідні дні, які залучені до виконання службових обов'язків, що передбачено положеннями статті 91 Закону України «Про національну поліцію».

Отже, позивач не довів обов'язку відповідача погоджувати службу у вихідні дні своїх працівників з ППС «ПК», зокрема шляхом надсилання на адресу вказаної профспілки документальних відомостей про підстави залучення членів профспілки до виконання службових обов'язків у вихідні дні.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду можна ознайомитися за посиланням:

<https://reyestr.court.gov.ua/Review/98671677>.