



НАЦІОНАЛЬНА АСОЦІАЦІЯ
АДВОКАТІВ УКРАЇНИ



ДАЙДЖЕСТ

СУДОВОЇ ПРАКТИКИ З ТРУДОВИХ СПОРІВ

ЗА ПЕРШИЙ КВАРТАЛ 2025 РОКУ



КОМІТЕТ НААУ З ПИТАНЬ ТРУДОВОГО ПРАВА
2025

ЗМІСТ

ДАЙДЖЕСТ

СУДОВОЇ ПРАКТИКИ З ТРУДОВИХ СПОРІВ

2

I. ПРАВОВІ ПОЗИЦІЇ ЩОДО ПЕРЕВЕДЕННЯ, ПЕРЕМІЩЕННЯ ТА ЗМІНИ ІСТОТНИХ УМОВ ПРАЦІ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ.....	4
Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду від 06.03.2025 у справі №343/761/23 (провадження №61-12659св24) щодо переведення.....	4
II. ПРАВОВІ ПОЗИЦІЇ ЩОДО РОБОЧОГО ЧАСУ І ЧАСУ ВІДПОЧИНКУ.....	5
Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Третьої судової палати Касаційного цивільного суду від 16.12.2024 у справі №463/8028/22 (провадження №61-8304св23) щодо написання заяви на відпустку.....	5
III. ПРАВОВІ ПОЗИЦІЇ ЩОДО ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВИХ ДОГОВОРІВ ТА ПОНОВЛЕННЯ НА ПОСАДІ.....	7
Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду від 15.01.2025 у справі №331/3069/23 (провадження №61-9434св24) щодо юрисдикції спору зі звільнення.....	7
Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Другої судової палати Касаційного цивільного суду від 17.01.2025 у справі №522/2588/23 (провадження №61-5658св24) щодо звільнення за угодою сторін.....	8
Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду від 05.03.2025 у справі №361/4027/22 (провадження №61-13139св24) щодо поновлення на посаді.....	9
Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду від 12.03.2025 у справі №466/2799/22 (провадження №61-16756св24) щодо грубого порушення законодавства про працю.....	11
Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Другої судової палати Касаційного цивільного суду від 14.03.2025 у справі №127/9315/23 (провадження №61-2199св24) щодо припинення виконання обов'язків працівника на умовах суміщення з ініціативи роботодавця не є його звільненням, а є лише увільненням від виконання роботи за суміщуваною посадою.....	12
Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Третьої судової палати Касаційного цивільного суду від 19.03.2025 у справі №537/4740/20 (провадження №61-15747св23) щодо відрахування податків і обов'язкових платежів із середнього заробітку за час вимушеного прогулу.....	12
Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду від 25.03.2025 у справі №344/8249/24 (провадження №61-17290св24) щодо звільнення з роботи на підставі пункту 2 частини першої статті 40 Кодексу законів про працю України у зв'язку із виявленою невідповідністю займаній посаді внаслідок стану здоров'я, який перешкоджає продовженню роботи.....	14

ЗМІСТ

ДАЙДЖЕСТ

СУДОВОЇ ПРАКТИКИ З ТРУДОВИХ СПОРІВ

IV. ПРАВОВІ ПОЗИЦІЇ ЩОДО ПИТАНЬ ОПЛАТИ ПРАЦІ ТА З ІНШИХ ПИТАНЬ.....16

Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Другої судової палати Касаційного цивільного суду від 17.01.2025 у справі №761/3896/23 (провадження №61-7795св24) щодо оголошення простою.....16

Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Другої судової палати Касаційного цивільного суду від 19.02.2025 у справі №587/1641/21 (провадження №61-7192св24) щодо доказів оплати праці.....17

Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду від 19.03.2025 у справі №947/6994/21 (провадження №61-2940св24) щодо нарахування премій.....19

Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду від 18.03.2025 у справі №235/3132/24 (провадження №61-15926св24) щодо стягнення моральної шкоди у розмірі 1 000 000,00 грн без утримання податку з доходу фізичних осіб та інших обов'язкових платежів.....20

V. ПРАВОВІ ПОЗИЦІЇ З ПИТАНЬ ОХОРОНИ ПРАЦІ.....22

Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду від 22.01.2025 у справі №210/6142/23 (провадження №61-9226св24) щодо відшкодування моральної шкоди, заподіяної смертю батька і працівника ТОВ, внаслідок військових дій від вогню, пожежі та гарячих предметів.....22

Відповідальний редактор Дайджесту:

Вікторія Поліщук

е-mail: y.polishchuk@mail.unba.org.ua

Контакти:

Комітет НААУ з питань трудового права

Голова Комітету:

Вікторія Поліщук

е-mail: y.polishchuk@mail.unba.org.ua

Заступник голови Комітету: Цветкова Катерина Володимирівна

е-mail: k.tsvetkova@mail.unba.org.ua

I. ПРАВОВІ ПОЗИЦІЇ ЩОДО ПЕРЕВЕДЕННЯ, ПЕРЕМІЩЕННЯ ТА ЗМІНИ ІСТОТНИХ УМОВ ПРАЦІ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

4

Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду від 06.03.2025 у справі №343/761/23 (провадження №61-12659св24) щодо переведення

21 грудня 2022 року ПАТ «Укрнафта» прийняло наказ №1998-к про переведення його з 02 січня 2023 року з посади майстра з ремонту устаткування на посаду розподільвача робіт сектору по ліквідації наслідків військових дій Качанівського ГПЗ ПАТ «Укрнафта».

Із вказаним наказом він не погодився, оскільки не був ознайомлений з умовами праці та посадовою інструкцією. Зазначав, що переведення на роботу з ліквідації наслідків бойових дій з підвищеним ризиком відбулося без його згоди.

Незважаючи на його заперечення, 23 лютого 2023 року наказом НГВУ «Долинанафтогаз» ПАТ «Укрнафта» видано наказ №180-к «Про застосування заходів стягнення за порушення трудової дисципліни», яким до нього застосовано стягнення у вигляді звільнення з роботи 24 лютого 2023 року згідно з пунктом 3 частини першої статті 40 КЗпП України.

Суди попередніх інстанцій при розгляді справи обґрунтовано виснували, що на час розгляду справи роботодавець довів факт вчинення ОСОБА_1 нового порушення трудових обов'язків, яке полягало у невиконанні наказу від 21 грудня 2022 року (із наступними змінами) про його переведення на роботу в іншу місцевість для виконання обов'язків розподільвача робіт та ліквідації наслідків бойових дій на Качанівському ГПЗ ПАТ «Укрнафта», позаяк до виконання трудових обов'язків на новому місці роботи ОСОБА_1 без поважних причин так і не приступив.

При цьому важливими є встановлені судами обставини, а саме, що таке переведення могло мати місце без згоди працівника (частина перша статті 3 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»), така робота не була протипоказана позивачеві за станом здоров'я, а також те, що позивачу гарантувалася оплата праці за виконану роботу не нижче середньої заробітної плати за попередньою роботою та компенсації за переїзд в іншу місцевість.

Встановивши, що після застосування до позивача дисциплінарного стягнення у вигляді догани від 18 листопада 2022 року ОСОБА_1 вчинив нове повторне порушення трудових обов'язків, яке отримало прояв у невиконанні наказу від №1998-к від 21 грудня 2022 року про його переведення на роботу в іншу місцевість, суд першої інстанції, з висновками якого погодився й апеляційний суд, дійшов правильного висновку про наявність підстав для застосування до ОСОБА_1 дисциплінарного стягнення у вигляді звільнення.

Таким чином, враховуючи, що переведення ОСОБА_1 на іншу роботу здійснювалося для ліквідації наслідків бойових дій у місцевості, на території якої не тривали активні бойові дії, така робота не була протипоказана позивачу за станом здоров'я, позивачеві гарантувалася оплата праці за виконану роботу не нижче середньої заробітної плати за попередньою роботою, а також, враховуючи гарантування зі сторони роботодавця виплати компенсацій при переїзді на роботу в іншу місцевість, суди попередніх інстанцій дійшли обґрунтованого висновку про звільнення позивача з дотриманням норм чинного законодавства. Аналогічний висновок викладено у змісті постанови Верховного Суду від 20 березня 2024 року у справі №343/1551/22 (провадження №61-11893св23).

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за покликанням:

<https://reyestr.court.gov.ua/Review/125673545>

II. ПРАВОВІ ПОЗИЦІЇ ЩОДО РОБОЧОГО ЧАСУ І ЧАСУ ВІДПОЧИНКУ

Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Третьої судової палати Касаційного цивільного суду від 16.12.2024 у справі №463/8028/22 (провадження №61-8304св23) щодо написання заяви на відпустку

Обставини справи. 26 серпня 2022 року ОСОБА_1 звернувся до відділу кадрів із заявою такого змісту: «Прошу надати мені відпустку без збереження заробітної плати терміном на 30 календарних днів з 27.08.22 р. по 25.09.22 р.», в якій слова «терміном на 30 календарних днів» та «по 25.09.22 р.» закреслені. На цій заяві є відмітка «прошу надати» з підписом та датою – 26 серпня 2022 року, котра, як встановлено, здійснена та підписана ОСОБА_6 (безпосередній керівник позивача – завідувач відділення відповідача, у якому працював позивач).

Завідувач відділу кадрів відповідача ОСОБА_5 звернула увагу позивача на те, що ця заява не відповідає вимогам діловодства та не погоджена з керівником закладу охорони здоров'я, тому відмовила у її прийнятті. Тобто не провела її реєстрацію у належний спосіб.

У матеріалах справи також наявна копія іншої заяви позивача, засвідчена ним же, від 26 серпня 2022 року такого змісту: «Прошу надати мені відпустку без збереження заробітної плати терміном з 27.08.22 р. у зв'язку з воєнним станом терміном по 20.11.22 р.». Ця заява була подана до відділу кадрів, проте не містить будь-яких погоджень або резолюцій, зокрема, візи генерального директора відповідача про видання за цією заявою наказу.

Наказ відповідача про відпустку позивача на підставі жодної із цих заяв не видавався. Позивач 29 – 31 серпня 2022 року неодноразово телефоном був повідомлений про необхідність вийти на роботу, на що позивач відповів, що він вирішує це питання і заява про відпустку буде підписана.

У зв'язку з відсутністю позивача на роботі генеральний директор відповідача ініціював проведення службової перевірки цього факту та з'ясування причин відсутності лікаря. Роботодавець пропонував позивачу надати документи, що підтверджують поважність причин його відсутності на робочому місці. У своїй відповіді позивач вказав, що перебуває у відпустці.

З протоколу засідання комісії відповідача про службове розслідування за 14 вересня 2022 року убачається, що позивач з 27 липня 2021 року по 26 липня 2022 року перебував у відпустці по догляду за дитиною до досягнення 6-річного віку, а з 27 липня 2022 року по 26 серпня 2022 року перебував у відпустці без збереження заробітної плати у зв'язку із сімейними обставинами. Починаючи з 29 серпня 2022 року по 14 вересня 2022 року ОСОБА_1 відсутній на роботі, причини відсутності невідомі, в таблиці і графіку обліку робочого часу проставлена позначка «НЗ».

Надаючи 21 вересня 2022 року відповідь-пояснення на вимогу відповідача №828, позивач вказав, що з 27 червня 2022 року повторно перебуває у відпустці без збереження заробітної плати, а з 15 вересня 2022 року йому відкрито листок непрацездатності. Доказів тимчасової непрацездатності позивача з 27 серпня 2022 року по 15 вересня 2022 року ним суду не надано.

Наказом від 05 жовтня 2022 року №339 «Про притягнення до дисциплінарної відповідальності ОСОБА_1» ОСОБА_1 притягнутий до дисциплінарної відповідальності – на нього накладене дисциплінарне стягнення у формі звільнення за порушення трудової дисципліни, яке полягає у відсутності без поважної причини на робочому місці з 29 серпня 2022 року по 14 вересня 2022 року без оплати заробітної плати за ці дні та звільнення в перший робочий день, наступний за днем закінчення тимчасової непрацездатності, зазначений у документі про тимчасову непрацездатність.

Обґрунтування суду. Матеріали справи не містять жодних доказів перебування позивача на лікуванні, про яке він стверджує. Докази того, що позивачу чинилися перешкоди у наданні таких доказів судам попередніх інстанцій, Верховному Суду також не надані. Однак заперечення відповідача з приводу цього факту судами попередніх інстанцій також не встановлені.

У матеріалах справи відсутні докази позивача з приводу того, що попередні його заяви на відпустку без збереження заробітної плати аргументовані положеннями пункту 3 або 3-1 частини першої статті 25 Закону про відпустки. На роботодавця (відповідача) не може бути покладена презумпція обов'язкової здогадки щодо причин чергової заяви позивача з приводу відпустки без збереження заробітної плати.

У жодній із заяв позивача, які досліджували суди попередніх інстанцій, не вказано, що він обґрунтовує свою відпустку статтею 25 Закону про відпустки або доглядом за дитиною віком до 14 років. Це саме стосується й письмового пояснення позивача своєї відсутності на роботі, яке ніякими адміністративними процедурами відповідача не обмежується та не визначається за змістом, а отже, позивач мав можливість пояснити реальні підстави своєї відсутності та мотиви такої відсутності, але, як належним чином встановлено судами попередніх інстанцій, не зробив цього.

Якщо позивач не уточнював роботодавцю (відповідачу) специфічні підстави свого виходу у відпустку, передбачені частиною першою статті 25 Закону про відпустки, відсутні підстави вимагати від відповідача розглядати таку заяву поза контекстом статті 26 Закону про відпустки та статті 12 Закону про трудові відносини в умовах воєнного стану.

Апеляційний суд справедливо звернув увагу на той факт, що сам позивач у своїй позовній заяві прямо зазначає, що, подаючи заяву на свою крайню відпустку без збереження заробітної плати, яку відповідач не погодив, він керувався саме частиною третьою статті 12 Закону про трудові відносини в умовах воєнного стану, а не статтею 25 Закону про відпустки. Також у своїй позовній заяві позивач сам вказує, що й у випадку попередньої відпустки без збереження заробітної плати керувався частиною третьою статті 12 Закону про трудові відносини в умовах воєнного стану.

Суди попередніх інстанцій правильно виходили з відповідного правового висновку Верховного Суду з приводу того, що вихід у відпустку без збереження заробітної плати на підставі статті 26 Закону про відпустки має бути узгоджений з роботодавцем та не може бути самовільним.

Також той факт, що позивач вже звертався з відповідними заявами про відпустку до відповідача, зокрема отримував погодження у свого безпосереднього керівника, вказує на те, що він був обізнаний з традиційним порядком подання та оформлення цих заяв у відповідача. У тому числі це впливає з того, що позивач з 27 липня 2022 року, коли в Україні діяв карантин, пов'язаний із гострою респіраторною хворобою COVID-19, був введений воєнний стан, вже виходив у відпустку без збереження заробітної плати, але не довів, що робив це без погодження як зі своїм безпосереднім керівником, так і з керівником відповідача, а також без наявності наказу відповідача щодо цієї відпустки.

Оскільки законодавство, яке застосовується до предмета цього спору, не передбачає обов'язок введення роботодавцем якихось специфічних процедур узгодження, зокрема процесу подання працівником заяви на відпустку, а лише наділяє роботодавця відповідним правом в умовах воєнного стану, однак передбачає узгодження самого виходу у відпустку з роботодавцем, що воєнний стан не змінює, то доводи позивача, які фактично зводяться до того, що якщо відповідач таку специфічну процедуру не запровадив, то це наділяє позивача правом ігнорувати необхідність узгодження своєї відпустки з роботодавцем та виходити у відпустку самовільно, суди попередніх інстанцій справедливо не взяли до уваги.

Якщо у відповідача не запроваджена спеціальна специфічна процедура подання заяви на відпустку та її затвердження, про що стверджує сам позивач, то діють традиційні вимоги до погодження заяви на відпустку. Зокрема, типова форма П-3 «Наказ (розпорядження) про надання відпустки» передбачає в очевидний та зрозумілий спосіб погодження наказу про відпустку позивача як його безпосереднім керівником, так і керівником відповідача. Той факт, що відповідна відпустка оформлюється наказом (розпорядженням) роботодавця, впливає, зокрема, безпосередньо із частини першої статті 181 КЗпП України.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за покликанням:

<https://reyestr.court.gov.ua/Review/123948788>

III. ПРАВОВІ ПОЗИЦІЇ ЩОДО ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВИХ ДОГОВОРІВ ТА ПОНОВЛЕННЯ НА ПОСАДІ

Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду від 15.01.2025 у справі №331/3069/23 (провадження №61-9434св24) щодо питання юрисдикції спору про звільнення

У зв'язку зі скороченням чисельності та штату працівників вирішено звільнити її 18 квітня 2023 року з посади на підставі пункту 1 статті 40 Кодексу законів про працю України. ОСОБА_1 вважає, що при звільненні допущено порушення вимог чинного законодавства України, оскільки їй не було запропоновано нову посаду в ГУ ПФУ в Запорізькій області, позаяк Фонд соціального страхування України та Управління виконавчої дирекції фонду було реорганізовано шляхом приєднання до Пенсійного фонду України з 01 січня 2023 року, у той час як Виконавчою дирекцією Фонду соціального страхування України видано 16 грудня 2023 року наказ №54-090, яким наказано скоротити увесь штат і всю чисельність працівників.

Рішення про припинення Фонду соціального страхування України як юридичної особи приватного права та управлінні через їх приєднання до Пенсійного фонду України ухвалено шляхом прийняття Закону України від 21 вересня 2022 року №2620 ІХ «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», тобто законодавчим органом державної влади. Відповідно до пояснювальної записки до цього Закону метою його прийняття є зміцнення фінансової стійкості та покращання надання страхових виплат у системі державного соціального страхування за рахунок: поліпшення адміністрування в системі загальнообов'язкового соціального страхування працюючих громадян внаслідок зменшення адміністративних структур управління; запровадження єдиної системи управління коштами та єдиної інформаційної системи; посилення державного контролю за використанням коштів соціального страхування.

Законодавець керувався необхідністю модернізувати розрізнені фонди соціального страхування і створити на базі Пенсійного фонду України як найбільш розвинутої мережі територіальних органів управління в системі соціального страхування єдиний ефективний орган управління соціальним страхуванням.

З огляду на вказане у спірних правовідносинах відбулося приватно-публічне правонаступництво, за якого згідно з ухваленим Верховною Радою України Законом України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» Фонд як юридична особа приватного права припиняється, однак його повноваження, що стосувалися чутливої для держави сфери загальнообов'язкового державного соціального страхування, набуває Пенсійний фонд України як юридична особа публічного права та центральний орган виконавчої влади, який був наділений функціями у сфері загальнообов'язкового державного пенсійного страхування.

Велика Палата Верховного Суду у постанові від 22 лютого 2024 року у справі №990/150/23 (провадження №11-192заі23) зазначила, що, звертаючись до суду, позивач самостійно визначає в позовній заяві, яке його право чи охоронюваний законом інтерес порушено особою, до якої пред'явлено позов, та зазначає, які саме дії необхідно вчинити суду для відновлення порушеного права. Зі свого боку суд має перевірити доводи, на яких ґрунтуються позовні вимоги, у тому числі щодо матеріально-правового інтересу в спірних відносинах.

У справі, що переглядається в касаційному порядку, встановлено, що спір виник у фізичної особи з Пенсійним фондом України як правонаступником Фонду щодо недотримання Управлінням виконавчої дирекції Фонду соціального страхування України у Запорізькій області процедури її вивільнення у зв'язку зі скороченням всього штату працівників у процесі приєднання ФСС України до Пенсійного фонду України. Позивач звернулася з позовом за захистом порушених прав у зв'язку з її звільненням без дотримання обов'язку з працевлаштування в органах Пенсійного фонду, тобто її метою є отримання рівнозначної посади в органі приєднання.

20 червня 2023 року до Державного реєстру юридичних осіб, фізичних осіб – підприємців та громадських формувань внесено запис про державну реєстрацію припинення Фонду.

Позивач визначила спосіб задоволення позову як поновлення на роботі з огляду на те, що втратила свою посаду в результаті реорганізації Фонду шляхом приєднання його органів до органів Пенсійного фонду України, що не вважається ліквідацією.

Одночасно з попередженням про звільнення у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці власник або уповноважений ним орган, фізична особа, яка використовує найману працю, пропонує працівникові іншу роботу на тому самому підприємстві, в установі, організації, у фізичної особи (частина третя статті 49-2 КЗпП України).

Відповідно до приписів статті 235 КЗпП України у разі звільнення без законної підстави або незаконного переведення на іншу роботу працівник повинен бути поновлений на попередній роботі органом, який розглядає трудовий спір.

Публічно-правовий спір – це, зокрема, спір, у якому хоча б одна сторона здійснює публічно-владні управлінські функції, у тому числі на виконання делегованих повноважень, і спір виник у зв'язку з виконанням або невиконанням такою стороною зазначених функцій (пункт 2 частини першої статті 4 КАС України).

До справ адміністративної юрисдикції належать публічно-правові спори, ознакою яких є не лише спеціальний суб'єктний склад, але і їх виникнення з приводу виконання чи невиконання суб'єктом владних повноважень владних управлінських функцій, крім спорів, для яких законом установлений інший порядок судового вирішення. Ці функції суб'єкт повинен виконувати саме у тих правовідносинах, у яких виник спір (постанова Велика Палата Верховного Суду від 29 вересня 2020 року у справі №368/561/19 (провадження №14-118цс20)).

Велика Палата Верховного Суду у постанові від 27 жовтня 2020 року у справі №635/551/17 (провадження №14-79цс20) зазначила, що спір між фізичною особою, яка претендує на зайняття посади державної служби, та органом державної влади, до компетенції якого належить прийняття рішення про таке призначення, підлягає розгляду в порядку адміністративного судочинства.

У постанові Верховного Суду у складі Об'єднаної палати Касаційного цивільного суду від 09 грудня 2024 року у справі №712/4776/23 (провадження №61-13644сво23) зазначено, що суд апеляційної інстанції не врахував, що спори, які пов'язані з поновленням працівників, звільнених внаслідок реорганізації Фонду та його виконавчої дирекції шляхом приєднання до Пенсійного фонду України, на посадах, вакантний перелік яких належить до посад державної служби в органах Пенсійного фонду України, стосуються прийняття на публічну службу та підлягають розгляду за правилами адміністративного судочинства.

Суд першої інстанції, закривши провадження у справі, керувався тим, що спірні правовідносини стосуються поновлення ОСОБА_2 на посаді в органі, діяльність якого пов'язана з проходженням публічної служби, тому між сторонами виник публічно-правовий спір, який підлягає розгляду в порядку адміністративного судочинства.

Об'єднана палата вважає, що заявлені позовні вимоги спрямовані на захист прав та інтересів працівника щодо поновлення її на посаді, у зв'язку зі звільненням, що належить до державної служби в органах Пенсійного фонду України, розгляд яких має відбуватися у порядку адміністративного судочинства, що не врахував суд апеляційної інстанції.

Підсумовуючи викладене, Верховний Суд дійшов висновку, що спір у цій справі помилково розглянутий загальними судами першої та апеляційної інстанцій у порядку цивільного судочинства, коли такий спір підлягає розгляду в порядку адміністративного судочинства.

Наведені порушення норм процесуального права є безумовною та обов'язковою підставою для скасування судових рішень із закриттям провадження у справі та роз'ясненням позивачеві права звернутися до суду із заявою про направлення справи для розгляду судом, встановленим законом.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за покликанням:

<https://reyestr.court.gov.ua/Review/124486931>

Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Другої судової палати Касаційного цивільного суду від 17.01.2025 у справі №522/2588/23 (провадження №61-5658св24) щодо звільнення за угодою сторін

Апеляційний суд не звернув уваги на те, що станом на дату звільнення позивача (14 листопада 2022 року), яка була погоджена працівником і роботодавцем, він був тимчасово непрацездатним. При цьому всупереч вимогам трудового законодавства суд помилково вважав, що на спірні правовідносини (звільнення позивача згідно з пунктом 1 частини першої статті 36 КЗпП України) не поширюються положення частини третьої статті 40 КЗпП України, в якій міститься заборона звільнення працівника з роботи під час його тимчасової непрацездатності.

Суди встановили, що ОСОБА_1 був тимчасово непрацездатним у період з 05 грудня 2022 року до 23 грудня 2022 року (стаціонар), з 26 грудня 2022 року до 04 січня 2023 року, з 05 січня 2023 року до 13 січня 2023 року, з 16 січня 2023 року до 19 січня 2023 року, з 20 січня 2023 року до 25 січня 2023 року, тобто мав стати до роботи 26 січня 2023 року, тому датою припинення трудових правовідносин є саме цей робочий день.

Таким чином, дату звільнення позивача з посади начальника служби з питань безпеки та протидії корупції ДП «Одеський порт» за угодою сторін відповідно до пункту 1 частини першої статті 36 КЗпП України належить змінити з 14 листопада 2022 року на 26 січня 2023 року. Водночас у випадку зміни дати звільнення середній заробіток за весь час вимушеного прогулу не виплачується, а працівникові за його заявою чи за позовом до суду за період тимчасової непрацездатності виплачується допомога з тимчасової непрацездатності відповідно до норм Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування».

За таких обставин апеляційний суд зробив правильний висновок про відсутність підстав для поновлення позивача на роботі та обґрунтовано скасував рішення суду першої інстанції. Разом з тим вказану постанову суду слід змінити, оскільки за фактичних обставин справи, що переглядається, датою звільнення позивача з роботи відповідно до пункту 1 частини першої статті 36 КЗпП України є 26 січня 2023 року.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за покликанням:

<https://reyestr.court.gov.ua/Review/124629922>

Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду від 05.03.2025 у справі №361/4027/22 (провадження №61-13139св24) щодо поновлення на посаді

У справі, яка переглядається, апеляційний суд встановив, що відповідно до наказу начальника лікувально-діагностичного центру від 31 липня 2015 року №98 на підставі спільної директиви Міністерства оборони України та Генерального штабу Збройних Сил України від 13 березня 2015 року №Д-322/1/2т та Переліку змін до штату №06/16 (штат лікувально-діагностичного центру Міністерства оборони України),

31 липня 2015 року проведено організаційно-штатні заходи, відповідно до яких посада начальника клінічної лабораторії лікаря-лаборанта лікувально-діагностичного центру з 31 липня 2015 року виведена із загального штату №06/16 і введена в структуру штату діагностичного відділення лікувально-діагностичного центру Міністерства оборони України (завідувач лабораторії – лікар-лаборант (працівник Збройних Сил України)).

На підставі наказу Міністерства оборони України від 22 червня 2016 року №7т, наказу командира військової частини НОМЕР_2 від 24 червня 2016 року №30т та наказу начальника лікувально-діагностичного центру Міністерства оборони України від 30 вересня 2016 року №128 змінено штат №6/016 з 01 жовтня 2016 року та виключено зі штату діагностичного відділення лікувально-діагностичного центру Міністерства оборони України посаду завідувача лабораторії – лікаря-лаборанта та введено посаду начальника лабораторії – старшого ординатора (штатна категорія військового звання – майор медичної служби).

У зв'язку з переформуванням лікувально-діагностичного центру Міністерства оборони України у військову частину НОМЕР_1 з 24 лютого 2022 року введено в дію штатний розпис військової частини №6/097, у якому була наявна посада начальника лабораторії (працівник Збройних Сил України).

Отже, на час видання наказу командира військової частини НОМЕР_1 від 16 травня 2022 року №71 про поновлення ОСОБА_1 на роботі відповідно до рішення Подільського районного суду міста Києва від 04 січня 2016 року посада начальника клінічної лабораторії – лікаря-лаборанта виведена зі штатного розпису. У зв'язку з організаційно-штатними змінами з 16 травня 2022 року позивачку переведено на рівнозначну посаду начальника лабораторії військової частини НОМЕР_1.

У цій справі ОСОБА_1 не оскаржувала вищевказаний наказ від 16 травня 2022 року №71 та апеляційний суд встановив, що 16 травня 2022 року ОСОБА_1 подала заяву на ім'я командира військової частини НОМЕР_1 про поновлення її саме на посаді начальника лабораторії військової частини НОМЕР_1.

У постанові Верховного Суду від 13 лютого 2019 року у справі №756/6746/16-ц (провадження №61-17594св18) зазначено, що у разі скорочення посади, на якій працював незаконно звільнений працівник, для виконання рішення суду роботодавець повинен поновити працівника на рівнозначній посаді або внести відповідні зміни до штатного розпису, ввівши скорочену посаду.

Враховуючи викладене та з огляду на вищенаведені обставини, встановлені апеляційним судом, колегія суддів погоджується з висновками судів про те, що поновлення ОСОБА_1 на рівнозначній посаді начальника лабораторії військової частини НОМЕР_1, зокрема за її заявою, свідчить про належне виконання рішення Подільського районного суду міста Києва від 04 січня 2016 року у справі №758/14732/14, оскільки посада начальника клінічної лабораторії лікаря-лаборанта лікувально-діагностичного центру у штатному розписі військової частини НОМЕР_1 не існувала.

Відповідно до наказу начальника Головного управління розвідки Міністерства оборони України №4дск від 18 травня 2022 року у військової частині НОМЕР_1 було вжито організаційно-штатних заходів, внаслідок яких внесено зміни до штату №6/097, які затверджено 31 травня 2022 року та введено у дію 01 серпня 2022 року, згідно з якими посада начальника лабораторії було виведено із загального штату військової частини НОМЕР_1 та введено нову посаду – начальник лабораторії (штатна категорія військового звання – майор медичної служби).

01 червня 2022 року з ОСОБА_1 проведено бесіду та повідомлено її про організаційно-штатні заходи, унаслідок яких передбачається скорочення посади, яку вона займає.

Судом першої інстанції було встановлено, що на час звільнення позивачки у військової частині НОМЕР_1 була одна вакантна посада – діловод адміністративного відділу.

Перевіряючи доводи позивачки про її можливість зайняти вказану посаду, апеляційний суд витребував посадову інструкцію діловода адміністративного відділення військової частини НОМЕР_1, затверджену наказом командира військової частини від 24 лютого 2022 року №2, якою визначено наявність у працівника стажу роботи не менше 3 років у сфері діловодства та документообігу.

Позивачка під час апеляційного розгляду не заперечувала, що такого стажу або досвіду роботи не має.

Також апеляційний суд встановив, що наказом командира військової частини НОМЕР_2 від 17 серпня 2022 року №1673дск та наказом командира військової частини НОМЕР_1 від 22 серпня 2022 року №134 на посаду начальника лабораторії військової частини НОМЕР_1 призначено особу, яка має військове звання майора медичної служби.

За таких обставин під час апеляційного розгляду було підтверджено, що у військової частині НОМЕР_1 відбулися організаційно-штатні зміни, у результаті яких посада, яку займала позивачка, була скорочена, а введена посада передбачала зміну штатної категорії, тобто її зайняття можливе особою, яка має військове звання. Позивачка не заперечувала, що на військової службі не перебувала та військового звання не має.

При цьому апеляційний суд врахував, що вказані зміни відбувалися на час введення на території України воєнного стану у зв'язку з військовою агресією РФ.

Під час апеляційного перегляду позивачка не зазначила, що у відповідача були наявні інші вакантні посади, на яких вона могла працювати за своїми фахом, досвідом та освітою.

Крім того, апеляційний суд належним чином оцінив наданий позивачкою сертифікат лікаря-спеціаліста, спеціалізація: клінічна лабораторна діагностика, виданий Українською військово-медичною академією Міністерства оборони України 14 червня 2012 року, який був дійсний до 14 червня 2017 року.

Відмовляючи в задоволенні позову, суди попередніх інстанцій, правильно встановивши фактичні обставини справи, які мають суттєве значення для її вирішення, обґрунтовано виходили з того, що у відповідача дійсно мали місце зміни в організації виробництва і праці, а саме посаду начальника лабораторії, яку займала позивачка, було виведено із загального штату військової частини НОМЕР_1 та було введено нову посаду, зайняття якої можливе особою, яка має військове звання, однак ОСОБА_1 на військової службі не перебувала та військового звання не має, а також у неї відсутній стаж роботи у сфері діловодства та документообігу, необхідний для зайняття однієї вакантної посади діловода адміністративного відділу. Тобто при звільненні ОСОБА_1 відповідач не порушив вимог статті 49-2 КЗпП України та мав всі законні підстави для її звільнення на підставі пункту 1 частини першої статті 40 КЗпП України.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за покликанням:

<https://reyestr.court.gov.ua/Review/125673355>

Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду від 12.03.2025 у справі №466/2799/22 (провадження №61-16756св24) щодо грубого порушення законодавства про працю

Вирішуючи питання про те, чи є порушення трудових обов'язків грубим, суд повинен виходити з характеру проступку, обставин, за яких його вчинено, яку ним заподіяно чи могло бути заподіяно шкоду, істотності наслідків порушення трудових обов'язків. Суд повинен встановити не тільки факт невиконання працівником обов'язку, який входить до кола його трудових обов'язків, а й можливість виконання ним зазначеного обов'язку за встановлених судом фактичних обставинах справи, тобто встановити вину працівника та наявність причинного зв'язку між невиконанням працівником трудових обов'язків і негативними наслідками, які настали внаслідок такого порушення (постанова Верховного Суду від 15 квітня 2019 року у справі №461/605/18).

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

Рішення про звільнення працівника на підставі пункту 1 частини першої статті 41 КЗпП України роботодавець може прийняти за наявності сукупності таких умов:

- 1) суб'єктом дисциплінарної відповідальності є певна категорія працівників;
- 2) порушення працівником трудових обов'язків;
- 3) порушення повинно бути одноразовим та грубим;
- 4) рішення про звільнення працівника може прийняти лише уповноважена на те особа (постанова Верховного Суду від 16 грудня 2022 року у справі №461/605/18).

Вирішуючи питання про те, чи є порушення трудових обов'язків грубим, суд повинен враховувати характер проступку, обставини, за якими його вчинено, та істотність наслідків порушення трудових обов'язків.

Грубість порушення трудових обов'язків характеризується характером дій чи бездіяльності працівника, істотністю наслідків порушення та формою вини. Право оцінки порушення як грубого покладається на суд, який розглядає конкретний трудовий спір.

Подібний правовий висновок викладено у постанові Верховного Суду від 29 червня 2022 року у справі №554/897/21.

З урахуванням вимог трудового законодавства у справах, у яких оспорується незаконність звільнення, саме роботодавець повинен довести, що звільнення відбулося без порушення законодавства про працю (постанови Верховного Суду від 25 червня 2024 року в справі №500/4416/19 (провадження №61-17112св23), від 08 травня 2024 року в справі №401/1203/22 (провадження №61-15594св23), від 23 січня 2018 року в справі №273/212/16-ц (провадження №61-787св17).

У постанові від 03 червня 2020 року у справі №753/20243/16-ц Верховний Суд зробив висновок про те, що, вирішуючи питання, чи є порушення трудових обов'язків грубим, суд має керуватися характером проступку, обставинами, за якими його вчинено, яку ним завдано шкоду (могло бути завдано). Визначення ступеня тяжкості (грубості) проступку в кожному конкретному випадку належить до компетенції осіб, що наділені правом призначення і звільнення керівних працівників.

Порушення трудових обов'язків з прямим умислом може бути підставою для звільнення і у разі відсутності суттєвих наслідків, а значні негативні наслідки можуть бути підставою для кваліфікації порушення як грубого навіть через необережну вину.

Наказ із кадрових питань як різновид розпорядчого документа може бути змінено і доповнено новим розпорядчим документом. Внесення роботодавцем змін до наказу з метою виправлення помилки чи дати звільнення не є підставою для визнання такого наказу незаконним. Трудове законодавство не містить імперативних норм, які б забороняли роботодавцю вносити зміни до наказу із зазначеною вище метою. Необхідною умовою для правильного вирішення трудового спору є оцінка дій роботодавця та встановлення реальних підстав для внесення змін до оспорюваного наказу (постанова Верховного Суду від 29 березня 2023 року у справі №305/2278/19).

Встановивши, що ОСОБА_1 допустив істотні порушення трудових обов'язків (пункт 2.1.1 контракту, пункт 8.9. Положення Львівської філії) та уклав 25 березня 2022 року угоду про співпрацю і договір надання послуг / виконання робіт №25/03 на суму 3 002 403,60 грн та 30 березня 2022 року договір поставки / контрактації сільськогосподарської продукції №30/3 на суму 1 200 000,00 грн з ТОВ «Жовківський племптахорепродуктор» без погодження з УкрНДІПВТ ім. Л. Погорілого, суд першої інстанції дійшов загалом правильного висновку про наявність правових підстав для звільнення позивача на підставі пункту 1 частини першої статті 41 КЗпП України.

Наведені позивачем обставини щодо порядку його звільнення (внесення відповідачем змін до наказу щодо дати прийняття рішення про звільнення та підстави звільнення) правильно оцінив суд першої інстанції у сукупності з доведеними обставинами вчинення позивачем грубого порушення своїх посадових обов'язків.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за покликанням:

<https://reyestr.court.gov.ua/Review/125843166>

Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Другої судової палати Касаційного цивільного суду від 14.03.2025 у справі №127/9315/23 (провадження №61-2199св24) щодо припинення виконання обов'язків працівника на умовах суміщення з ініціативи роботодавця не є його звільненням, а є лише увільненням від виконання роботи за суміщеною посадою

Як правильно зазначили суди, позивач не була звільнена з роботи, адже за встановленими обставинами вона працювала на посаді голови комісії лікаря-терапевта і після припинення виконання обов'язків голови Вінницької міської МСЕК №1 продовжила перебувати в трудових відносинах з позивачем, працюючи на посаді лікаря-терапевта.

Припинення виконання обов'язків працівника на умовах суміщення з ініціативи роботодавця не є його звільненням, а є лише увільненням від виконання роботи за суміщеною посадою.

Суміщення – це виконання працівником роботи на тому ж підприємстві, в установі, організації поряд зі своєю основною роботою, обумовленою трудовим договором, додаткової роботи за іншою професією (посадою) або обов'язків тимчасово відсутнього працівника без звільнення від своєї основної роботи, за що провадиться відповідна доплата до заробітної плати (частина перша статті 105 КЗпП України).

Та обставина, що ОСОБА_1 працювала на посаді голови комісії Вінницької міської МСЕК №1 на умовах суміщення підтверджується, зокрема, вимогами статуту ВОЦ МСЕ, Положення про медико-соціальну експертизу, посадової інструкції голови медико-соціальної експертної комісії, згідно з якими керівництво медико-соціальною експертною комісією здійснює голова, яким призначається один з лікарів, що входить до її складу, а також довідкою про доходи ОСОБА_1, відповідно до якої, працюючи головою комісії / лікарем-терапевтом, їй нараховувалося та виплачувалося підвищення за головування. Вказана обставина позивачем не спростована.

З огляду на викладене правильним є висновок судів про відсутність підстав для задоволення вимог про визнання незаконним і скасування наказу №39/к/тр від 24 березня 2023 року, як і похідних вимог про поновлення на роботі, стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу, зобов'язання вчинити певні дії та визнання незаконним і скасування наказу №40/к/тр від 24 березня 2023 року про покладення виконання обов'язків голови комісії на ОСОБА_2.

Також обґрунтованим є висновок про відсутність підстав для скасування наказу відповідача №42/к/тр від 27 березня 2023 року про попередження, оскільки, як установили суди, позивач відмовилася працювати у складі комісії з виконанням обов'язків лікаря-терапевта, перешкоджала здійснювати діяльність новому голові комісії, що свідчить про порушення нею трудових обов'язків лікаря-терапевта. Незаконність цього наказу позивач не довела, як і не довела, у чому полягає порушення її прав внаслідок видання такого наказу.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за покликанням:

<https://reyestr.court.gov.ua/Review/125876248>

Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Третьої судової палати Касаційного цивільного суду від 19.03.2025 у справі №537/4740/20 (провадження №61-15747св23) щодо відрахування податків і обов'язкових платежів із середнього заробітку за час вимушеного прогулу

Під час звільнення ОСОБА_1 було нараховано заробітну плату, грошову допомогу при звільненні, грошові кошти за невикористану відпустку, проте із вказаних сум роботодавець самостійно утримав податок з доходу фізичних осіб (18%) у розмірі 16 920,00 грн та військовий збір (1,5%) у розмірі 1410,00 грн, які мали бути вираховані із середнього заробітку за час вимушеного прогулу, стягнутого за рішенням Крюківського районного суду м. Кременчука Полтавської області від 08 листопада 2019 року.

Відповідно до частини 1 статті 27 Закону України від 24 березня 1995 року №108/95-ВР «Про оплату праці» порядок обчислення середньої заробітної плати працівника у випадках, передбачених законодавством, встановлює Кабінет Міністрів України.

Із пункту 5 Порядку обчислення середньої заробітної плати, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 08 лютого 1995 року №100 (далі – Порядок №100), вбачається, що основою для визначення загальної суми заробітку, яка підлягає виплаті за час вимушеного прогулу, є розрахована згідно з абзацом першим пункту 8 цього Порядку середньоденна (середньогодинна) заробітна плата працівника.

Абзацом першим пункту 8 Порядку №100 встановлено, що нарахування виплат, що обчислюються із середньої заробітної плати за останні два місяці роботи, провадяться шляхом множення середньоденного (годинного) заробітку на число робочих днів / годин, а у випадках, передбачених чинним законодавством, календарних днів, які мають бути оплачені за середнім заробітком. Середньоденна (годинна) заробітна плата визначається діленням заробітної плати за фактично відпрацьовані протягом двох місяців робочі (календарні) дні на число відпрацьованих робочих днів (годин), а у випадках, передбачених чинним законодавством, – на число календарних днів за цей період.

Відповідно до абзацу першого пункту 3 Порядку №100 під час обчислення середньої заробітної плати враховуються всі суми нарахованої заробітної плати згідно із законодавством та умовами трудового договору, крім визначених у пункті 4 цього Порядку.

Після визначення середньоденної заробітної плати як розрахункової величини для нарахування виплат працівнику здійснюється нарахування загальної суми середнього заробітку за час вимушеного прогулу, яка обчислюється шляхом множення середньоденної заробітної плати на середньомісячне число робочих днів у розрахунковому періоді (абзац третій пункту 8 Порядку №100).

Вимушений прогул відбувається виключно за наявності вини роботодавця, який незаконно звільнив найманого працівника. Тому за цей час працівник, права якого були порушені роботодавцем, відповідно до державних гарантій має безумовне право на отримання заробітної плати, розмір якої обраховується згідно з Порядком №100, і сама виплата, відповідно, названа середньою заробітною платою.

Тобто середній заробіток за час вимушеного прогулу за своїм змістом є заробітною платою, право на отримання якої виникло у працівника, який був незаконно позбавлений можливості виконувати свою трудову функцію з незалежних від нього причин (постанова Великої Палати Верховного Суду від 08 лютого 2022 року у справі №755/12623/19 (провадження №14-47цс21)).

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

Системний аналіз пункту 3 Порядку №100 та пункту 164.6 статті 164 ПК України дає підстави для висновку, що суми, які суд визначає до стягнення з роботодавця на користь працівника як заборгованість із заробітної плати та/або середній заробіток за час вимушеного прогулу, обчислюється без віднімання сум податків і зборів. Податки і збори із присудженої за рішенням суду суми заробітної плати та середнього заробітку за час вимушеного прогулу підлягають нарахуванню роботодавцем під час виконання відповідного судового рішення та, відповідно, відрахуванню із цієї суми при виплаті працівнику, внаслідок чого виплачена працівнику на підставі судового рішення сума зменшується на суму податків і зборів.

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

Відповідно до підпункту 168.1.1 пункту 168.1 статті 168 ПК України податковий агент, який нараховує (виплачує, надає) оподатковуваний дохід на користь платника податку, зобов'язаний утримувати податок із суми такого доходу за його рахунок, використовуючи ставку податку, визначену у статті 167 цього Кодексу (за загальним правилом 18%).

Отже, якщо юридична особа відшкодовує (виплачує) на користь фізичної особи середній заробіток за час вимушеного прогулу, то ця особа, виступаючи щодо такої фізичної особи податковим агентом, зобов'язана (у випадках, передбачених ПК України) утримати і перерахувати податок із суми такого доходу.

Такі висновки сформульовано в пунктах 86 – 90 постанови Великої Палати Верховного Суду від 08 грудня 2021 року в справі №9901/407/19 (провадження №11-43зай21).

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за покликанням:

<https://reyestr.court.gov.ua/Review/126054360>

Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду від 25.03.2025 у справі №344/8249/24 (провадження №61-17290св24) щодо звільнення з роботи на підставі пункту 2 частини першої статті 40 Кодексу законів про працю України у зв'язку з виявленою невідповідністю займаній посаді внаслідок стану здоров'я, який перешкоджає продовженню роботи

Обставини справи. Відповідно до картки працівника, який підлягає попередньому (періодичному) медичному огляду, Особа_1 є непридатним для роботи водієм автотранспорту (НП 8322). Комісія лікарів рекомендувала за станом здоров'я перевести його на іншу посаду.

25 березня 2024 року комісія склала акт про відсутність вакансій, який затверджено директором ТОВ «Стриганецький кар'єр». Згідно із цим актом станом на 25 березня 2024 року у ТОВ «Стриганецький кар'єр» відсутні вакансії, які б могли бути запропоновані Особі_1 у зв'язку з неможливістю продовжувати виконання обов'язків водія автотранспортних засобів через виявлену невідповідність займаній посаді внаслідок стану здоров'я.

Повідомленням директора ТОВ «Стриганецький кар'єр» попереджено, про те, що у зв'язку з виявленою невідповідністю займаній посаді внаслідок стану здоров'я, яка перешкоджає можливості виконання ним обов'язків водія автотранспортного засобу, беручи до уваги акт про відсутність вакансій від 25 березня 2024 року, а також згідно з висновком позачергового медичного огляду комунального некомерційного підприємства «Тисменицька міська лікарня» Тисменицької міської ради адміністрація прийняла рішення щодо звільнення.

Особа_1 29 березня 2024 року на підставі пункту 2 частини першої статті 40 КЗпП України, з дотриманням вимог чинного законодавства України, наданням, зокрема, вихідної допомоги у розмірі не менше середнього місячного заробітку.

25 березня 2024 року директор ТОВ «Стриганецький кар'єр» видав наказ №34 «Про звільнення ОСОБА_1», яким звільнено Особа_1, водія автотранспортних засобів, з 29 березня 2024 року за пунктом 2 частини першої статті 40 КЗпП України у зв'язку з виявленою невідповідністю займаній посаді внаслідок стану здоров'я, який перешкоджає продовженню роботи. Згідно з пунктом 2 наказу бухгалтерії доручено виплатити ОСОБА_1 вихідну допомогу у розмірі середньомісячного заробітку відповідно до статті 44 КЗпП України та грошову компенсацію у зв'язку зі звільненням.

Наказ №34 від 25 березня 2024 року видано на підставі висновку комунального некомерційного підприємства «Тисменицька міська лікарня» Тисменицької міської ради, акта про відсутність вакансій від 25 березня 2024 року; попередження про звільнення від 25 березня 2024 року.

29 березня 2024 року комісія у складі начальника відділу кадрів, директора з управління персоналом та інженера з охорони праці ТОВ «Стриганецький кар'єр» склала акт про відмову від підписання наказу №34 «Про звільнення ОСОБА_1» від 25 березня 2024 року.

28 березня 2024 року та 29 березня 2024 року складено акти про відсутність на робочому місці упродовж робочого дня без поважної причини ОСОБА_1.

З висновку консультаційного спеціаліста КНП «ІФОККЦ ІФОР», сімейного лікаря ОСОБА_15 від 29 березня 2024 року встановлено, що на момент огляду ОСОБА_1 даних про серцево-судинну патологію не виявлено.

01 квітня 2024 року ОСОБА_1 направлено повідомлення про те, що у зв'язку зі звільненням необхідно отримати трудову книжку у відділу кадрів ТОВ «Стриганецький кар'єр», повідомлено про можливість отримання поштою за згодою ОСОБА_1.

05 квітня 2024 року ОСОБА_1 звертався до директора «Стриганецький кар'єр» із заявою щодо відміни наказу від 25 березня 2024 року №34, в якій просив відмінити (скасувати) наказ від 25 березня 2024 року №34, як такий, що суперечить трудовому законодавству та порушує його право на працю, виплатити йому з моменту його звільнення до моменту його поновлення на посаді водія автотранспортного засобу заробітну плату за вимушений прогул не з його вини.

Листом директора ТОВ «Стриганецький кар'єр» ОСОБА_4 від 18 квітня 2024 року ОСОБА_1 повідомлено, що наказом №34 від 25 березня 2024 року його звільнено на підставі пункту 2 частини першої статті 40 КЗпП України у зв'язку з виявленою невідповідністю займаній посаді внаслідок стану здоров'я, який перешкоджає продовженню роботи (на посаді водія автотранспортного засобу). Наказ №34 від 25 березня 2024 року відповідає вимогам чинного законодавства та жодним чином не порушує його конституційне право на працю. Підстави для скасування наказу та нарахування будь-яких виплат відсутні, адже ТОВ «Стриганецький кар'єр» у повному обсязі виплатило усі належні йому після звільнення грошові кошти відповідно до чинного законодавства. Трудова книжка, яку позивач відмовився отримувати, зберігається у відділі кадрів ТОВ «Стриганецький кар'єр».

Обґрунтування суду. За змістом частини першої статті 14 Закону України «Про охорону праці» працівник зобов'язаний, зокрема, знати і виконувати вимоги нормативно-правових актів з охорони праці, правила поведінки з машинами, механізмами, устаткуванням та іншими засобами виробництва, користуватися засобами колективного та індивідуального захисту.

Відповідно до статті 17 Закону України «Про охорону праці» роботодавець зобов'язаний за свої кошти забезпечити фінансування та організувати проведення попереднього (під час прийняття на роботу) і періодичних (протягом трудової діяльності) медичних оглядів працівників, зайнятих на важких роботах, роботах зі шкідливими чи небезпечними умовами праці або таких, де є потреба у професійному доборі, щорічного обов'язкового медичного огляду осіб віком до 21 року. За результатами періодичних медичних оглядів у разі потреби роботодавець повинен забезпечити проведення відповідних оздоровчих заходів. Медичні огляди проводяться відповідними закладами охорони здоров'я, працівники яких несуть відповідальність згідно із законодавством за відповідність медичного висновку фактичному стану здоров'я працівника. Порядок проведення медичних оглядів визначається центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я.

Роботодавець зобов'язаний забезпечити за свій рахунок позачерговий медичний огляд працівників: за заявою працівника, якщо він вважає, що погіршення стану його здоров'я пов'язане з умовами праці; за своєю ініціативою, якщо стан здоров'я працівника не дозволяє йому виконувати свої трудові обов'язки.

Як встановлено судами попередніх інстанцій, на виконання вимог статті 17 Закону України «Про охорону праці» ТОВ «Стриганецький кар'єр» було видано наказ №13 від 01 березня 2024 року «Про проходження ОСОБА_1 позачергового медичного огляду» з метою визначення професійної придатності, запобігання професійним захворюванням, забезпечення безпеки праці, виявлення професійних захворювань, розпізнавання професійних (непрофесійних) захворювань, при яких надалі робота в умовах професійної шкідливості може погіршити їх перебіг, у зв'язку з довготривалою непрацездатністю ОСОБА_1, що підтверджується листками непрацездатності. ОСОБА_1, водія автотранспортних засобів, направлено на проходження позачергового медичного огляду до КНП «Тисменицька міська лікарня» Тисменицької міської ради.

Комісія лікарів КНП «Тисменицька міська лікарня» від 20 березня 2024 року встановила, що ОСОБА_1, ІНФОРМАЦІЯ_1, є непридатним за професією водій автотранспорту (НП 8322), рекомендувала за станом здоров'я перевести його на іншу посаду, що підтверджується карткою працівника, який підлягає попередньому (періодичному) медичному огляду.

На підставі висновків комісії лікарів 25 березня 2024 року ТОВ «Стриганецький кар'єр» видало наказ №34, яким звільнено ОСОБА_1 з посади водія автотранспортних засобів з 29 березня 2024 року на підставі пункту 2 частини першої статті 40 КЗпП України у зв'язку з виявленою невідповідністю займаній посаді внаслідок стану здоров'я, який перешкоджає продовженню цієї роботи.

Під час вирішення спору суди надали належну оцінку висновку комісії лікарів та консультаційному висновку сімейного лікаря ОСОБА_2 від 29 березня 2024 року щодо стану здоров'я позивача. Висновок від 29 березня 2024 року складений сімейним лікарем, у той час як висновок медичної комісії КНП «Тисменицька міська лікарня» від 20 березня 2024 року склала комісія лікарів, і він містить обґрунтовані висновки щодо стану здоров'я позивача.

Отже, під час вирішення спору судами встановлено об'єктивну неможливість виконання ОСОБА_1 передбачених трудовим договором обов'язків водія автотранспортних засобів за станом здоров'я, що підтверджується належними і достовірними доказами, зокрема медичним висновком комісії лікарів, об'єктивність якого не спростована позивачем. І роботодавець дійшов правомірних висновків про звільнення ОСОБА_1 на підставі пункту 2 частини першої статті 40 КЗпП України. Також судами встановлено, що вакантних посад, які б могли бути запропоновані позивачу, на ТОВ «Стриганецький кар'єр», не було.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за покликанням:

<https://revestr.court.gov.ua/Review/126127647>

IV. ПРАВОВІ ПОЗИЦІЇ ЩОДО ПИТАНЬ ОПЛАТИ ПРАЦІ ТА З ІНШИХ ПИТАНЬ

Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Другої судової палати Касаційного цивільного суду від 17.01.2025 у справі №761/3896/23 (провадження №61-7795св24) щодо оголошення простою

Позов мотивований тим, що наказом Укртрансбезпеки від 24 жовтня 2022 року №531 ОСОБА_1 оголошено простій не з вини працівника до припинення чи скасування воєнного стану в Україні, а наступного дня її ознайомлено із вказаним наказом.

Відповідно до посадової інструкції старшого державного інспектора відділу державного нагляду (контролю) у Дніпропетровській області Укртрансбезпеки старший державний інспектор не є державним службовцем.

У період воєнного стану Укртрансбезпеки, зокрема у Дніпропетровській області, продовжує працювати і виконувати свої функції. Надані представником відповідача штатні розписи на 2022 та 2023 роки містять відомості про кількість штатних посад старшого державного інспектора відділу державного нагляду (контролю) у Дніпропетровській області, які складають 19 та 15 відповідно. При цьому з пояснень представника відповідача встановлено, що в 2022 та 2023 роках після оголошення ОСОБА_1 простою в установі фактично працювало 15 старших державних інспекторів вказаного відділу. Інші працівники, які обіймають таку ж посаду, як і позивачка, продовжують працювати.

На переконання позивача, простій оголошено безпідставно, адже зі службовою запискою про доцільність оголошення простою позивача ознайомлено не було, у наказі не зазначено, чому саме їй оголошено простій та за яких обставин, інші державні інспектори продовжують працювати.

Позивач вважала, що відповідач порушив процедуру щодо оголошення простою, оскільки передбачених статтею 34 КЗпП України умов для його оголошення не існувало.

Відповідно до статті 34 КЗпП України простій – це зупинення роботи, викликане відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи, невідворотною силою або іншими обставинами. У разі простою працівники можуть бути переведені за їх згодою з урахуванням спеціальності і кваліфікації на іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації на весь час простою або на інше підприємство, в установу, організацію, але в тій самій місцевості на строк до одного місяця.

Тлумачення статті 34 КЗпП України свідчить про те, що обов'язковою підставою для введення простою на підприємстві є повна зупинка його роботи або роботи окремих підрозділів.

Згідно з частинами першою, другою статті 113 КЗпП України час простою не з вини працівника оплачується з розрахунку не нижче від двох третин тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу). Про початок простою, крім простою структурного підрозділу чи всього підприємства, працівник повинен попередити власника або уповноважений ним орган чи бригадира, майстра, інших посадових осіб.

У справі, що переглядається:

Указом Президента України «Про введення воєнного стану в Україні» від 24 лютого 2022 року №64/2022, затвердженим Законом України від 24 лютого 2022 року №2102-ІХ, встановлено можливість обмеження конституційного права на працю, але в межах та обсязі, що необхідні для забезпечення можливості запровадження та здійснення заходів правового режиму воєнного стану, які передбачені частиною першою статті 8 Закону України «Про правовий режим воєнного стану»;

суди вказали, що у спірному наказі Укртрансбезпеки від 24 жовтня 2022 року №531 відсутнє посилання на відповідні положення частини першої статті 8 Закону України «Про правовий режим воєнного стану», а також обґрунтування, чому саме для позивача, старшого державного інспектора відділу державного нагляду (контролю) ОСОБА_1, оголошується простій. Крім того, відповідач не зазначив обставин, які б свідчили про відсутність організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи позивачем, а також не навів посилання на докази таких обставин, зокрема на такі, які б свідчили про об'єктивну неможливість здійснення роботи позивачем саме через введення воєнного стану;

у період воєнного стану Укртрансбезпеки, зокрема у Дніпропетровській області, продовжує працювати і виконувати свої функції. Надані відповідачем штатні розписи на 2022 та 2023 роки містять відомості про кількість штатних посад старшого державного інспектора відділу державного нагляду (контролю) у Дніпропетровській області, які складають 19 та 15 відповідно. При цьому в 2022 – 2023 роках після оголошення ОСОБА_1 простою в установі фактично працювало 15 старших державних інспекторів вказаного відділу. Наразі інші працівники, які займають таку ж посаду, як і позивач, продовжують працювати.

Таким чином, відповідач не довів обставин, які б обумовлювали необхідність встановлення простою саме позивачу, враховуючи, що обов'язковою підставою для введення простою на підприємстві є повна зупинка його роботи або роботи окремих підрозділів;

оскільки встановлення позивачу простою є незаконним, то вона має право на отримання різниці у заробітній платі, яку позивач недоотримала внаслідок встановлення їй простою, за період з 24 жовтня 2022 року до 20 липня 2023 року.

Суди встановили, що різниця у заробітній платі, яку позивач недоотримала внаслідок встановлення їй простою, становить 224 013,84 грн, середньоденна заробітна плата – 1191,68 грн, тривалість простою – 194 робочих дні. Крім того, позивачу було виплачено за період з жовтня 2022 року до лютого 2023 року 7 172,08 грн, а за період з лютого до липня 2023 року – 17 730,20 гривні. Тому з урахуванням виплачених позивачу з жовтня 2022 року до липня 2023 року суд апеляційної інстанції обґрунтовано змінив рішення суду першої інстанції шляхом зменшення розміру різниці заробітної плати, що підлягає стягненню з відповідача на користь позивача, з 224 013,84 грн на 206 281,64 гривні. Втім, змінюючи розмір різниці заробітної плати, що підлягає стягненню з відповідача на користь позивача, апеляційний суд не врахував, що податки і збори із вказаної суми підлягають нарахуванню роботодавцем при виконанні відповідного судового рішення та вираховуються при виплаті працівнику.

За таких обставин суд апеляційної інстанції, який змінив рішення суду першої інстанції в частині розміру різниці заробітної плати, що підлягає стягненню з відповідача на користь позивача, дійшов обґрунтованого висновку про скасування наказу щодо оголошення простою позивачу та стягнув 206 281,64 гривні. Проте суд апеляційної інстанції не вказав, що така сума стягується з утриманням із цієї суми установлених законодавством України податків і зборів. Тому абзац другий резолютивної частини постанови суду апеляційної інстанції належить викласти в такій редакції: «Рішення Шевченківського районного суду міста Києва від 20 липня 2023 року змінити, зменшивши суму що підлягає стягненню з Державної служби України з безпеки на транспорті (код ЄДРПОУ 39816845) на користь ОСОБА_1 (РНОКПП НОМЕР_1) різницю у заробітній платі за час простою за період з 24 жовтня 2022 року до 20 липня 2023 року з 224 013,84 грн до 206 281,64 грн з утриманням із цієї суми установлених законодавством України податків і зборів».

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за покликанням:

<https://reyestr.court.gov.ua/Review/124629921>

Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Другої судової палати Касаційного цивільного суду від 19.02.2025 у справі №587/1641/21 (провадження №61-7192св24) щодо доказів оплати праці

Обставини справи. Позов мотивований тим, що відповідно до наказу відповідача від 16 березня 2021 року №3 її прийнято на роботу на посаду продавця непродовольчих товарів, після чого вона фактично приступила до виконання своїх посадових обов'язків та працювала до 26 липня 2021 року.

У період її роботи відповідач жодного разу не виплатив їй заробітної плати, посилаючись на те, що немає грошей та достатнього виторгу.

Вказане стало підставою для того, щоб позивач з 26 липня 2021 року розірвала трудовий договір з відповідачем на підставі частини третьої статті 38 КЗпП України через невиконання власником законодавства про працю, умов колективного чи трудового договору.

Наказом ФОП ОСОБА_2 від 26 липня 2021 року її звільнено на підставі пункту 1 частини першої статті 36 КЗпП України (за угодою сторін).

Звільнивши її, відповідач не провів з нею остаточного розрахунку, зокрема не виплатив заробітну плату за весь період роботи та не виплатив вихідну допомогу при звільненні, не видав трудову книжку та наказ про звільнення.

Обґрунтування суду. За змістом частини першої статті 94 КЗпП України заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу.

У статті 115 КЗпП України передбачено, що заробітна плата виплачується робітникам регулярно в робочі дні в строки, встановлені колективним договором або нормативним актом роботодавця, погоджені з виборним органом первинної профспілкової організації чи іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом (а в разі відсутності таких органів представниками, обраними і уповноваженими трудовим колективом), але не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістьнадцяти календарних днів, та не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата.

Згідно зі статтями 47, 116 КЗпП України при звільненні працівника виплата всіх сум, що належить йому від підприємства, установи, організації, провадиться в день звільнення. Якщо працівник у день звільнення не працював, то зазначені суми мають бути виплачені не пізніше наступного дня після пред'явлення звільненим працівником вимоги про розрахунок.

Про нараховані суми, належні працівникові при звільненні, власник або уповноважений ним орган повинен письмово повідомити працівника перед виплатою зазначених сум. У разі спору про розмір сум, належних працівникові при звільненні, власник або уповноважений ним орган в усякому випадку повинен у зазначений у цій статті строк виплатити не оспорювану ним суму.

Отже, обов'язок з виплати заробітної плати робітнику несе роботодавець.

У постанові Верховного Суду у складі колегії суддів Третьої судової палати Касаційного цивільного суду від 31 травня 2021 року у справі №242/3051/18 (провадження №61-1021св19), на яку посилається відповідач у касаційній скарзі, зазначено, що:

«системний аналіз статей 21, 94, 233 КЗпП України дає підстави дійти висновку про те, що захисту підлягають трудові права працівника у разі порушення їх роботодавцем.

За таких обставин, з урахуванням положень статей 77, 81 ЦПК України саме працівник має належними та допустимими доказами довести факт порушення роботодавцем його трудових прав.

Для вирішення питання щодо заборгованості по заробітній платі позивачу необхідно довести розмір заробітної плати, яка встановлена за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки). Такого ж висновку щодо застосування норм права у подібних правовідносинах дійшов Верховний Суд у постанові від 16 серпня 2018 року у справі №242/5780/16-ц (провадження №61-34037св18).[...]

Копія довідки з індивідуальних відомостей про застраховану особу, видана управлінням Пенсійного фонду України, не підтверджує наявність заборгованості по заробітній платі та не визначає її розмір. Такого ж висновку щодо застосування норм права у подібних правовідносинах дійшов Верховний Суд у постанові від 16 серпня 2018 року у справі №242/5780/16-ц (провадження №61-34037св18).

Таким чином, офіційні відомості Пенсійного фонду України щодо розміру заробітної плати за формою ОК-5 відносно ОСОБА_1 підтверджують лише його страховий стаж за період з 2005 року до 2016 року та не можуть бути прийняті судом, як належні докази щодо розміру заробітної плати та розміру заборгованості по ній за період з серпня 2013 року до червня 2018 року».

У постанові Верховного Суду у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду від 03 листопада 2021 року у справі №387/326/20 (провадження №61-2166св21) зазначено, що «у трудових правовідносинах як працівник, так і роботодавець мають діяти добросовісно, не допускаючи дій, що вчиняються з наміром завдати шкоди іншій особі, а також зловживання правом в інших формах. Принцип добросовісності в трудовому праві характеризується прагненням суб'єктів належним чином, сумлінно здійснювати трудові права й виконувати обов'язки, передбачені трудовим законодавством та трудовим договором».

У справі, що переглядається:

на підтвердження факту несплати заробітної плати у певні періоди, а також несплату роботодавцем за неї обов'язкових платежів позивач надала разом з позовом до суду довідку Пенсійного фонду України за формою ОК-5 відносно ОСОБА_4 (сформовано 06 серпня 2021 року), в якій вказано про відсутність платежів зі страхових внесків; у відзиві на позовну заяву представник відповідача вказав на безпідставність вимог позивача, адже у день звільнення (26 липня 2021 року) з нею було проведено повний розрахунок при звільненні, що підтверджується підписаним нею повідомленням. Крім того, відповідач подав до суду розрахунково-платіжну відомість №07 за липень 2021 року, відповідно до якої позивачу виплачено 5 629,01 грн, підпис про одержання коштів у відомості відсутній;

22 жовтня 2021 року позивач подала до суду клопотання про витребування доказів у ФОП ОСОБА_2, на обґрунтування якого зазначала, що вона позбавлена можливості надати докази щодо отримання / неотримання нею заробітної плати, адже вона за домовленістю сторін повинна була виплачуватися готівкою, а відповідні докази (розрахункові-платіжні відомості, а також інші бухгалтерські документи) згідно з нормами законодавства повинні зберігатися у відповідача (т. 1, а. с. 60);

суди зробили висновок про відсутність будь-якої заборгованості відповідача перед ОСОБА_1, що, на переконання судів, підтверджується як довідками Пенсійного фонду України за формою ОК-5 відносно ОСОБА_4, відомостями з Державного реєстру фізичних осіб – платників податків про суми виплачених доходів та утриманих податків за I – II квартали 2021 року, так і повідомленням про повний розрахунок від 26 липня 2021 року, який підписаний ОСОБА_6. При цьому суди не вирішували клопотання позивача про витребування доказів у ФОП ОСОБА_2, на підтвердження отримання / неотримання нею заробітної плати;

апеляційний суд не звернув уваги на те, що довідки Пенсійного фонду України за формою ОК-5 відносно ОСОБА_4 та відомості з Державного реєстру фізичних осіб – платників податків про суми виплачених доходів та утриманих податків містять індивідуальні відомості про застраховану особу або ж суми задекларованих до виплати коштів і сплачених податків. Проте ці документи не доводять факт саме виплати відповідачем заробітної плати позивачу готівкою.

Такими документами відповідно до Положення №148 можуть бути відомість про виплату готівки та / або касові ордери, які підписані відповідачем (працівником). ФОП ОСОБА_2 визнав, що таких документів не складалося, тобто відповідач фактично не може підтвердити факт виплати заробітної плати відповідачу.

Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду від 19.03.2025 у справі №947/6994/21 (провадження №61-2940св24) щодо нарахування премій

Обставини справи. У день звільнення відповідно до статті 116 КЗпП України відповідач надав розрахунок сум, які належать до виплати при звільненні працівника.

Позивач вважав, що належні до виплати суми виплачені відповідачем не у повному обсязі, а саме частково не виплачено премію (щомісячну та квартальну) за період з червня 2016 року по січень 2021 року включно та винагороду за підсумками роботи підприємства за 2017 – 2020 роки.

З урахуванням зазначеного ОСОБА_1 просив суд стягнути з КП «Морська пошуково-рятувальна служба» невиклачену заробітну плату (неповно виплачену щомісячну та квартальну премію за період з червня 2016 року по січень 2021 року включно та винагороду за підсумками роботи підприємства за 2017 – 2020 роки) в сумі 1 241 992,66 грн та середній заробіток за час затримки розрахунку.

Обґрунтування суду. Працівник має право на оплату своєї праці відповідно до актів законодавства і колективного договору на підставі укладеного трудового договору (абзац перший статті 21 Закону України «Про оплату праці»).

Відповідно до правового висновку, викладеного у змісті постанови Верховного Суду від 14 грудня 2020 року у справі №569/11722/16-ц (провадження №61-31573сво18), «доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством, премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій належать до видів додаткової заробітної плати. Доплати як складові додаткової заробітної плати, визначаються законодавством і тому становлять обов'язкову частину у структурі заробітної плати (на відміну від премій). В колективному договорі можуть бути передбачені додаткові види доплат, підстави та порядок їх здійснення. Умови колективного договору необхідно розділяти на ті, що дублюють норми позитивного права та ті, що виникають у процесі колективних переговорів між роботодавцем та трудовим колективом і є додатковими гарантіями для працівника. У приватному праві, частиною якого є трудове право, недійсність може стосуватися або «вражати» різноманітні договори, не є винятком й колективні договори. При цьому для трудового законодавства є характерним, з урахуванням того, що імперативні норми гарантують не тільки мінімальні соціально-трудова стандарти, але і визначають підстави нікчемності договорів (їх умов) у сфері праці. В частині другій статті 5 Закону України «Про колективні договори і угоди» передбачений спеціальний випадок нікчемності умови колективного договору у разі, коли відповідна умова погіршує порівняно з чинним законодавством становище працівника. В трудовому законодавстві не міститься правил, які мають застосовуватися при тлумаченні того чи іншого колективного договору, а тому з врахуванням принципів, зокрема, добросовісності, справедливості та розумності, сумніви щодо його дійсності, чинності та виконаності повинні тлумачитися судом на користь його дійсності, чинності та виконаності, за умови, що положення колективного договору не погіршують, порівняно з чинним законодавством, становище працівників. У випадку, якщо колективним договором передбачена виплата, яка за своєю сутністю та підставою нарахування є доплатою за певні умови та характер праці (зокрема – за години викладацької роботи, виконані понад встановлене річне навантаження), і яка передбачена нормами позитивного права, то неправильна назва такої виплати «премією» нічого не змінює у її правовому режимі, вона все одно підлягає виплаті в обов'язковому порядку за наявності законних підстав для її здійснення».

З урахуванням зазначеного премія – це додаткова заробітна плата понад установлені норми, за трудові успіхи, винахідливість і за особливі умови праці, є додатковою заробітною платою, проте не є обов'язковою складовою заробітної плати працівника та виплачується відповідно до наказів про преміювання з урахуванням результатів роботи кожного працівника відповідно до їх особистого внеску в загальні результати роботи у межах коштів на оплату праці (постанова Верховного Суду від 18 березня 2020 року у справі №643/12579/17 (провадження №61-15713св19)).

Відповідно до частини першої статті 116 КЗпП України при звільненні працівника виплата всіх сум, що належать йому від підприємства, установи, організації, провадиться в день звільнення. Якщо працівник у день звільнення не працював, то зазначені суми мають бути виплачені не пізніше наступного дня після пред'явлення звільненим працівником вимоги про розрахунок. Про нараховані суми, належні працівникові при звільненні, власник або уповноважений ним орган повинен письмово повідомити працівника перед виплатою зазначених сум.

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

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за покликанням:

<https://reyestr.court.gov.ua/Review/126054447>

Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду від 18.03.2025 у справі №235/3132/24 (провадження №61-15926св24) щодо стягнення моральної шкоди у розмірі 1 000 000,00 грн без утримання податку з доходу фізичних осіб та інших обов'язкових платежів

Обставини справи. На обґрунтування позовних вимог зазначив, що 29 жовтня 2023 року під час виконання ним робіт згідно з отриманим нарядом на підприємстві ПрАТ «Шахтоуправління «Покровське» у зв'язку з обвалом вугільно-породного масиву він отримав тяжку виробничу травму.

Після тривалого лікування та оперативного втручання 07 лютого 2024 року МСЕК вперше встановила йому 70% втрати працездатності та визнала інвалідом II групи з переоглядом надалі 07 лютого 2025 році. У цій довідці зазначено, що він потребує: медикаментозного, санітарно-курортного лікування, оперативного лікування.

Він обмежений у виборі роботи, лікарям дозволено лише надомну працю, яку роботодавець йому не запропонував при звільненні, хоча саме з вини відповідача він у 36 років став інвалідом II групи.

Позивач вважає, що саме з вини та недбалого ставлення відповідача стосовно своєчасного забезпечення працівників необхідним обладнанням з ним під час виконання трудових обов'язків стався нещасний випадок.

Враховуючи викладене, ОСОБА_1 просив стягнути з ПрАТ «Шахтоуправління «Покровське» на його користь моральну шкоду у розмірі 1 000 000,00 грн без утримання податку з доходу фізичних осіб та інших обов'язкових платежів.

Обґрунтування суду. Гроші виступають еквівалентом завданої моральної шкоди. Грошові кошти, як загальний еквівалент всіх цінностей, в економічному розумінні «трансформують» шкоду в загальнодоступне вираження, а розмір відшкодування «обчислює» шкоду. Розмір визначеної компенсації повинен, хоча б наближено, бути мірою справедливої сатисфакції потерпілому. При визначенні компенсації моральної шкоди складність полягає у неможливості її обчислення за допомогою будь-якої грошової шкали чи прирівняння до іншого майнового еквіваленту. Тому грошова сума компенсації моральної шкоди є лише ймовірною, і при її визначенні враховуються характер правопорушення, глибина фізичних та душевних страждань, погіршення здібностей потерпілого або позбавлення його можливості їх реалізації, ступінь вини особи, яка завдала моральної шкоди, якщо вина є підставою для відшкодування, інші обставини, які мають істотне значення, вимоги розумності і справедливості.

Схожі правові висновки викладені у постановках Верховного Суду від 25 травня 2022 року у справі №487/6970/20, від 23 листопада 2022 року у справі №686/13188/21, від 19 квітня 2023 року у справі №336/10216/21.

Розмір відшкодування моральної шкоди перебуває у взаємозв'язку з фізичним болем, моральними стражданнями, іншими немайнновими втратами, яких зазнала потерпіла особа (постанова Великої Палати Верховного Суду від 29 червня 2022 року в справі №477/874/19).

Таким чином, розмір відшкодування моральної шкоди не є сталою величиною, а визначається судом у кожному конкретному випадку з урахуванням всіх обставин справи.

Ухвалюючи рішення про часткове задоволення позовних вимог про відшкодування моральної шкоди, суд апеляційної інстанції, враховуючи вказані норми матеріального права, об'єктивно встановивши фактичні обставини справи, які мають суттєве значення для її вирішення, врахувавши обставини отримання ОСОБА_1 тяжкої виробничої травми під час виконання ним робіт згідно з отриманим нарядом на підприємстві ПрАТ «Шахтоуправління «Покровське», а також наслідки, спричинені нещасним випадком на виробництві, які полягають у втраті позивачем 70% працездатності та необхідності тривалого лікування, дійшов мотивованого висновку про наявність правових підстав для покладення на відповідача цивільно-правової відповідальності з відшкодування моральної шкоди, завданої відповідачу, у розмірі 500 000,00 гривні.

Апеляційний суд правильно застосував положення статті 23 ЦК України та з огляду на обставини травмування ОСОБА_1, а також спричинені наслідки обґрунтовано визначив розмір відшкодування моральної шкоди з урахуванням принципів розумності, пропорційності та справедливості.

Враховуючи викладене, колегія суддів відхиляє доводи касаційної скарги про те, що суд апеляційної інстанції безпідставно збільшив суму моральної шкоди, яку стягнуто з відповідача згідно з рішенням суду першої інстанції, неправильно застосував положення частини третьої статті 23 ЦК України.

У касаційній скарзі заявник також не погоджується з тим, що суд апеляційної інстанції, стягуючи на користь позивача суму відшкодування моральної шкоди, вказав, що така сума має бути виплачена без утримання податку з доходу фізичних осіб.

Враховуючи викладене, колегія суддів відхиляє доводи касаційної скарги про те, що всупереч визначеному ПК України порядку суди зобов'язали відповідача здійснити виплату доходу позивачу без виконання функції податкового агента.

У справі, що розглядається, вичерпно надано оцінку питанню відшкодування відповідачем моральної шкоди у зв'язку з ушкодженням здоров'я позивача унаслідок нещасного випадку на виробництві відповідача.

Наявність у скаржника іншого погляду на встановлені судами обставини та щодо оцінки наявних у матеріалах доказів не спростовує законності та обґрунтованості ухвалених у справі рішення суду першої інстанції у незмінній частині та постанови апеляційного, та фактично зводиться до спонукання касаційного суду до прийняття іншого рішення – на користь скаржника.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за покликанням:

<https://reyestr.court.gov.ua/Review/125985457>

Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду від 22.01.2025 у справі №210/6142/23 (провадження №61-9226св24) щодо відшкодування моральної шкоди, заподіяної смертю батька і працівника ТОВ, внаслідок військових дій від вогню, пожежі та гарячих предметів

Обставини справи. Відповідно до свідчення, виданого Департаментом адміністративних послуг виконкому Криворізької міської ради, складено відповідний актовий запис №1251 від 16 червня 2023 року про те, що ОСОБА_3 помер. Згідно з лікарським свідченням про смерть №1279 від 13 червня 2023 року причиною смерті ОСОБА_3 став опіковий шок, термічні опіки із залученням 90% і більше поверхні тіла, ушкодження внаслідок військових дій від вогню, пожежі та гарячих предметів. У пункті 12 лікарського свідчення про смерть зазначено: дата травми 13 червня 2023 року, місце й обставини, при яких відбулися травми (отруєння), доставлено в лікарню після ракетного обстрілу.

06 жовтня 2023 року Південно-Східне міжрегіональне управління Державної служби з питань праці провело розслідування нещасного випадку, що стався 13 червня 2023 року о 03 годині 20 хвилин у ТОВ «ЮКК «Юрик Ком», яким встановлено, що 12 червня 2023 року о 16 годині 45 хвилин сторож ОСОБА_3 прийшов на роботу в ТОВ «ЮКК «Юрик Ком» за адресою: вулиця Соборності, будинок 117, місто Кривий Ріг, Дніпропетровська область, у свою зміну, яка починається із 17 години 00 хвилин та триває до 06 години 00 хвилин. На підвір'ї ОСОБА_3 зустрівся з виконувачем обов'язків директора ОСОБА_11.

Приблизно о 21 годині 00 хвилин на території підприємства прийшов другий сторож – ОСОБА_8, зміна якої починається з 21 години 00 хвилин та триває до 09 години 00 хвилин. Вона зробила запис у журналі обліку виходу на роботу, після чого разом з ОСОБА_3 пішли на обхід території підприємства. Після обходу території ОСОБА_3 та ОСОБА_8 зайшли до кімнати сторожів. Приблизно о півночі почалася повітряна тривога, під час якої ОСОБА_3 та ОСОБА_8 перебували у кімнаті сторожів, дотримуючись правила «двох стін». Приблизно о 03 годині 00 хвилин ОСОБА_8 почула звуки вибуху та прийняла рішення вийти за територію підприємства з метою забезпечення власної безпеки.

Вона вийшла в перші створи воріт, які відімкнула своїми ключами. За нею на територію прохідної біля будівлі АБК вийшов ОСОБА_3. Приблизно о 03 годині 20 хвилин у результаті ракетного обстрілу на території підприємства стався вибух однієї з ракет. ОСОБА_8 побачила спалах та впала на дорогу. Потім вона повернулася і побачила ОСОБА_3, який лежав на дорозі при в'їзді на територію біля другого створу воріт. На ньому горіла одяг. ОСОБА_8 підбігла до ОСОБА_3 та почала відкидати з нього палаючий одяг.

Після цього ОСОБА_8 зателефонувала ОСОБА_9 та повідомила йому, що стався ракетний обстріл території ТОВ «ЮКК «Юрик Ком», який спричинив пожежу, а також травмування ОСОБА_3. Після цієї інформації ОСОБА_10 зателефонував у швидку медичну допомогу та до Криворізького районного управління Головного управління Державної служби України з надзвичайних ситуацій у Дніпропетровській області.

О 04 годині 05 хвилин на територію ТОВ «ЮКК «Юрик Ком» прибула бригада швидкої медичної допомоги, медичні працівники якої по приїзду надали ОСОБА_3 медичну допомогу та доправили його до Комунального підприємства «Криворізька міська клінічна лікарня №2» Криворізької міської ради №25А від 13 червня 2023 року. ОСОБА_3 помер у КП «Криворізька міська клінічна лікарня №2» КМР.

Обґрунтування суду. Відповідно до акта спеціального розслідування ОСОБА_3 перебував у трудових відносинах з ТОВ «ЮКК «Юрик Ком» та в робочий час, при виконанні ним трудових обов'язків, стався вибух ракети на території підприємства відповідача, внаслідок чого відбулася пожежа, під час якої постраждав ОСОБА_3. Актом спеціального розслідування групового нещасного випадку від 06 жовтня 2023 року, складеним за формою Н-1/П, встановлено: вид події: події суспільного життя (страйк, оголошена та неоголошена війна, терористичний акт, блокада, революція, заколот, повстання, масові заворушення, протиправні дії третіх осіб тощо); основна причина: соціальний конфлікт (страйк, оголошена та неоголошена війна, терористичний акт, блокада, революція, заколот, повстання, масові заворушення, протиправні дії третіх осіб тощо).

На підставі зазначеного комісія зі спеціального розслідування одногосно вирішила, що нещасний випадок з ОСОБА_3 є таким, що пов'язаний з виробництвом, однак осіб, дії або бездіяльність яких призвели до настання нещасного випадку, комісія не встановила.

З урахуванням обставин, встановлених вказаним актом, колегія суддів погоджується з висновком судів попередніх інстанцій про відсутність порушень з боку ТОВ «ЮКК «Юрик Ком» приписів статей 153, 160 КЗпП України, 13, 23 Закону України «Про охорону праці».

Під час проведення військових операцій необхідно постійно дбати про безпеку цивільного населення, цивільних осіб та цивільних об'єктів. Слід ужити усіх практично можливих заходів, щоб уникнути випадкової загибелі цивільного населення, поранення цивільних осіб та пошкодження цивільних об'єктів або принаймні звести такі випадки до мінімуму (норма 15 дослідження Міжнародного Комітету Червоного Хреста «Звичаєве міжнародне гуманітарне право», яке є збіркою практики держав у сфері міжнародного гуманітарного права з метою виявлення норм, що набули характеру звичаєвих і вперше опубліковане видавництвом Кембриджського університету у 2005 році).

Держава-окупант відповідно до IV Гаазької конвенції про закони і звичаї війни на суходолі та додатка до неї: Положення про закони і звичаї війни на суходолі від 18 жовтня 1907 року, Женевської конвенції про захист цивільного населення під час війни від 12 серпня 1949 року та Додаткового протоколу до Женевських конвенцій від 12 серпня 1949 року, що стосується захисту жертв міжнародних збройних конфліктів (Протокол I), від 08 червня 1977 року несе відповідальність за порушення захисту прав цивільного населення. Відшкодування матеріальної та моральної шкоди, заподіяної внаслідок тимчасової окупації держави Україна, юридичним особам, громадським об'єднанням, громадянам України, іноземцям та особам без громадянства, у повному обсязі покладається на РФ як на державу, що здійснює окупацію (частини п'ята та дев'ята статті 5 Закону України «Про забезпечення прав і свобод громадян та правовий режим на тимчасово окупованій території України»).

Визначення шкоди та збитків здійснюється окремо, зокрема за таким напрямом: людські втрати та пов'язані з ними соціальні витрати – напрям, що включає всі людські втрати (смерть або каліцтво цивільних осіб), що виникли внаслідок збройної агресії РФ, а також витрати, пов'язані з призначенням різних видів державної соціальної допомоги та наданням соціальних послуг (пункт 2 Порядку визначення шкоди та збитків, завданих Україні внаслідок збройної агресії РФ, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 20 березня 2022 р. №326).

Велика Палата Верховного Суду викладала правові висновки щодо відшкодування шкоди, завданої збройною агресією, зокрема у постановвах від 04 вересня 2019 року у справі №265/6582/16-ц (щодо відшкодування державою завданої терористичним актом майнової шкоди (у розмірі реальної вартості майна) через пошкодження об'єкта комерційної нерухомості на підконтрольній Україні території в м. Маріуполі); від 22 вересня 2020 року у справі №910/378/19 (щодо відшкодування майнової шкоди, завданої підприємству внаслідок викрадення належного товариству обладнання на підконтрольній Україні території, де проводилася АТО), від 12 травня 2022 року у справі №635/6172/17 (щодо відшкодування державою моральної шкоди, завданої через смерть матері, що настала внаслідок терористичного акту на непідконтрольній Україні території, де проводилася АТО). Крім того, Верховний Суд сформував висновок щодо обмеження судового імунітету РФ у справах про відшкодування шкоди, завданої державою-агресором (постанови Верховного Суду від 14 квітня 2022 року у справі №308/9708/19, від 18 травня 2022 року у справі №428/11673/19, від 18 травня 2022 року у справі №760/17232/20-ц).

Відшкодування працівникам та роботодавцям пов'язаних із трудовими відносинами грошових сум, втрачених внаслідок збройної агресії проти України, здійснюється за рахунок коштів держави-агресора, а також коштів, отриманих з/від відповідних фондів на відновлення України, у тому числі міжнародних, міжнародної технічної та/або поворотної чи безповоротної фінансової допомоги, інших джерел, передбачених законодавством. Порядок визначення і відшкодування працівникам та роботодавцям пов'язаних із трудовими відносинами грошових сум, втрачених внаслідок збройної агресії проти України, встановлюється Кабінетом Міністрів України (стаття 15 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»).

Таким чином, колегія суддів погоджується з висновками судів попередніх інстанцій про те, що оскільки смертельний нещасний випадок, який мав місце 13 червня 2023 року з ОСОБА_3 під час виконання ним трудових обов'язків, стався саме у зв'язку з наслідками проведення державою-окупантом воєнних (бойових) дій, а тому відшкодування моральної шкоди, завданої внаслідок військової агресії держави-окупанта проти України, не можуть бути за обставин цієї справи покладені на ТОВ «ЮКК «Юрик Ком».

При цьому колегія суддів погоджується з доводами касаційної скарги про те, що суди попередніх інстанцій помилково посилалися на Закон України «Про одноразову грошову допомогу за шкоду життю та здоров'ю, завдану працівникам об'єктів критичної інфраструктури, державним службовцям, посадовим особам місцевого самоврядування внаслідок військової агресії РФ проти України», оскільки ТОВ «ЮКК «Юрик Ком» не є об'єктом критичної інфраструктури. Водночас суди правомірно врахували релевантні висновки, викладені, серед іншого, у постанові Верховного Суду від 13 грудня 2023 року у справі №939/1280/22, у якій вказано, що, зокрема, відшкодування моральної шкоди покладається на державу агресора або така може бути відшкодована за рахунок коштів, отриманих з/від відповідних фондів на відновлення України, у тому числі міжнародних, міжнародної технічної та/або поворотної чи безповоротної фінансової допомоги, інших джерел, передбачених законодавством.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за покликанням:

<https://reyestr.court.gov.ua/Review/124936871>

Ми дуже цінуємо ваш час, тому хочемо поінформувати про телеграм канал НААУ, на якому лише актуальні новини та заплановані заходи –

<https://t.me/InfoUNBA>

Також у вас є можливість першими дізнаватися про всі акредитовані навчальні заходи, цікаві статті колег та огляд правових позицій ВС за допомогою телеграм каналу Вищої школи адвокатури НААУ – <https://t.me/hsaorgua>



КОМІТЕТ НААУ З ПИТАНЬ ТРУДОВОГО ПРАВА
2025