



НАЦІОНАЛЬНА АСОЦІАЦІЯ
АДВОКАТІВ УКРАЇНИ



ДАЙДЖЕСТ

СУДОВОЇ ПРАКТИКИ З ТРУДОВИХ СПОРІВ

ЗА 2024 РІК

КОМІТЕТ НААУ З ПИТАНЬ ТРУДОВОГО ПРАВА
2024

ПРАВОВІ ПОЗИЦІЇ ЩОДО ПЕРЕВЕДЕННЯ, ПЕРЕМІЩЕННЯ ТА ЗМІНИ ІСТОТНИХ УМОВ ПРАЦІ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ.....	5
Постанова у складі колегії суддів Другої судової палати Касаційного цивільного суду від 14.08.2024 у справі №126/1947/22 (провадження №61-13394св23) щодо переведення на роботу в іншу місцевість.....	5
Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Другої судової палати Касаційного цивільного суду від 25.09.2024 у справі №485/1199/21 (провадження №61-16824св23) щодо зміни істотних умов праці.....	6
Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Третьої судової палати Касаційного цивільного суду від 02.10.2024 у справі №755/8135/22 (провадження №61-11699св23) щодо зміни істотних умов праці.....	6
ПРАВОВІ ПОЗИЦІЇ ЩОДО ПРИЗУПИНЕННЯ ДІЇ ТРУДОВИХ ДОГОВОРІВ.....	8
Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду від 31.01.2024 у справі №161/8196/22 (провадження №61-6897св23) щодо правомірності призупинення.....	8
Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Другої судової палати Касаційного цивільного суду від 14.02.2024 у справі №201/791/23 (провадження №61-11881св23) щодо призупинення дії трудового договору.....	9
Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду від 20.09.2024 у справі №444/2538/23 (провадження №61-7113св24) щодо призупинення дії трудового договору.....	10
Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Касаційного господарського суду від 26.09.2024 у справі №922/831/23 (638/2126/23) щодо призупинення дії трудового договору.....	10
Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду від 02.10.2024 у справі №754/8217/23 (провадження №61-2489св24) щодо призупинення дії трудового договору.....	11
ПРАВОВІ ПОЗИЦІЇ ЩОДО РОЗІРВАННЯ ТРУДОВИХ ДОГОВОРІВ.....	13
Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Другої судової палати Касаційного цивільного суду від 05.01.2024 у справі №618/398/20 (провадження №61-8250св22) щодо систематичного невиконання трудових обов'язків.....	13
Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Другої судової палати Касаційного цивільного суду від 07.02.2024 у справі №289/1380/22 (провадження №61-14153св23) щодо звільнення на підставі пункту 9 частини 1 статті 36 КЗпП України.....	14
Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду від 12.02.2024 у справі №753/8086/21 (провадження №61-18085св23) щодо звільнення за власним бажанням.....	14
Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Касаційного адміністративного суду від 15.02.2024 у справі №420/11416/23 (адміністративне провадження №К/990/41539/23) щодо застосування статті 117 Кодексу законів про працю України.....	16

ЗМІСТ

ДАЙДЖЕСТ

СУДОВОЇ ПРАКТИКИ З ТРУДОВИХ СПОРІВ

Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду від 14.02.2024 у справі №755/12428/22 (провадження №61-9508св23) щодо процедури скорочення.....	17
Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду від 22.05.2024 у справі №334/4387/22 (провадження №61-15542св23) щодо знищення виробничих потужностей.....	18
Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду від 03.07.2024 у справі №761/970/22 (провадження №61-1773св24) щодо систематичного невиконання трудових обов'язків.....	19
Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду від 10.07.2024 у справі №545/1584/23 (провадження №61-7299св24) щодо звільнення під час перебування на військовій службі.....	20
Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду від 10.07.2024 у справі №750/3859/23 (провадження №61- 339св24) щодо звільнення у зв'язку з виявленою невідповідністю займаній посаді.....	21
Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду від 02.08.2024 у справі №367/3111/23 (провадження №61-3820св23) щодо звільнення з роботи на підставі пункту 8 частини першої статті 36 Кодексу законів про працю України.....	22
Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Другої судової палати Касаційного цивільного суду від 05.08.2024 у справі №336/5779/22 (провадження №61-4412св24) щодо процедури скорочення.....	23
Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Третьої судової палати Касаційного цивільного суду від 06.08.2024 у справі №296/8012/22 (провадження №61-8714св23) щодо призупинення дії трудового договору.....	24
Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Другої судової палати Касаційного цивільного суду від 07.08.2024 у справі №757/18580/22-ц (провадження №61-17426св23) щодо форми угоди про звільнення за угодою сторін.....	25
Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Другої судової палати Касаційного цивільного суду від 07.08.2024 у справі №296/8616/20 (провадження №61-17669св23) щодо звільнення за прогул.....	25
Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду від 28.08.2024 у справі №521/8323/23 (провадження №61-17687св23) щодо звільнення у період дії наказу про зупинення трудових відносин.....	26
Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Другої судової палати Касаційного цивільного суду від 02.09.2024 у справі №752/23317/21 (провадження №61-7156св23) щодо закінчення дії контракту.....	27
Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Третьої судової палати Касаційного цивільного суду від 04.09.2024 у справі №359/1316/22 (провадження №61-6430св24) щодо звільнення за власним бажанням.....	28
Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду від 09.09.2024 у справі №161/21116/23 щодо частини 3 статті 38 КЗпП України.....	29

ДАЙДЖЕСТ

СУДОВОЇ ПРАКТИКИ З ТРУДОВИХ СПОРІВ

Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Касаційного господарського суду від 11.09.2024 у справі №922/3904/23 щодо звільнення директора за власним бажанням.....	29
Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Касаційного адміністративного суду від 11.09.2024 у справі №320/9942/22 (адміністративне провадження №К/990/40353/23) про дострокове припинення повноважень.....	29
Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Третньої судової палати Касаційного цивільного суду від 11.09.2024 у справі №756/767/23 (провадження №61-4635св24) щодо одноразового грубого порушення законодавства про працю.....	30
Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду від 02.10.2024 у справі №487/2212/22 (провадження №61-9334св23) щодо звільнення за власним бажанням.....	31
Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Третньої судової палати Касаційного цивільного суду від 11.10.2024 у справі №757/18577/22-ц (провадження №61-4547св24) щодо звільнення за угодою сторін.....	32
Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Другої судової палати Касаційного цивільного суду від 15.10.2024 у справі №537/1348/22 (провадження №61-2988св24) щодо звільнення за прогул.....	32

ПРАВОВІ ПОЗИЦІЇ ЩОДО ДОДЕРЖАННЯ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ У ПЕРІОД ДІЇ ВОЄННОГО СТАНУ[34](#)

Постанова Верховного Суду від 10.01.2024 у справі №560/975/19 (адміністративне провадження №К/9901/25141/21) щодо встановлення факту трудових відносин.....	34
Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Касаційного адміністративного суду від 18.09.2024 у справі №240/7766/23 (адміністративне провадження №К/990/17736/24) щодо фактичного допуску до роботи без оформлення трудових відносин.....	35
Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Касаційного адміністративного суду від 02.10.2024 у справі №560/11269/23 (адміністративне провадження №К/990/12937/24) щодо визнання протиправною та скасування постанови Центрально-Західного міжрегіонального управління Державної служби з питань праці про накладення штрафу за порушення законодавства про працю та зайнятість населення.....	35
Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Касаційного адміністративного суду від 09.10.2024 у справі №560/9507/23 (адміністративне провадження №К/990/17221/24) щодо визнання протиправною та скасування постанови.....	37

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

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

Постанова у складі колегії суддів Другої судової палати Касаційного цивільного суд від 14.08.2024 у справі №126/1947/22 (провадження №61-13394св23) щодо переведення на роботу в іншу місцевість

Воєнний стан – це особливий правовий режим, що вводиться в Україні або в окремих її місцевостях у разі збройної агресії чи загрози нападу, небезпеки державній незалежності України, її територіальній цілісності та передбачає надання відповідним органам державної влади, військовому командуванню, військовим адміністраціям та органам місцевого самоврядування повноважень, необхідних для відвернення загрози, відсічі збройної агресії та забезпечення національної безпеки, усунення загрози небезпеки державній незалежності України, її територіальній цілісності, а також тимчасове, зумовлене загрозою, обмеження конституційних прав і свобод людини і громадянина та прав і законних інтересів юридичних осіб із зазначенням строку дії цих обмежень.

Згідно з частинами першою – третьою статті 32 КЗпП України переведення на іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації, а також переведення на роботу на інше підприємство, в установу, організацію або в іншу місцевість, хоча б разом з підприємством, установою, організацією, допускається тільки за згодою працівника, за винятком випадків, передбачених у статті 33 цього Кодексу та в інших випадках, передбачених законодавством.

Не вважається переведенням на іншу роботу і не потребує згоди працівника переміщення його на тому ж підприємстві, в установі, організації на інше робоче місце, в інший структурний підрозділ у тій же місцевості, доручення роботи на іншому механізмі або обладнанні у межах спеціальності, кваліфікації чи посади, обумовленої трудовим договором. Роботодавець не має права переміщати працівника на роботу, протипоказану йому за станом здоров'я.

У цій справі передислокація не є зміною істотних умов праці у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці, які допускаються відповідно до частини третьої статті 32 КЗпП України.

Переведення на роботу в іншу місцевість було зумовлено терміновими оперативними обставинами, пов'язаними з уведенням на території України воєнного стану та наближеністю М. Лисичанськ до кордону з російською федерацією, активними бойовими діями, що загрожувало життю та здоров'ю працівників.

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

Звільнення працівника на підставі пункту 6 частини першої статті 36 КЗпП України не можна відносити ні до звільнення працівника за його ініціативою, ні до звільнення працівника за ініціативою роботодавця. Зазначена підстава припинення трудового договору обумовлена відсутністю взаємного волевиявлення його сторін, недосягненням ними згоди щодо продовження дії трудового договору.

Закон детально не регламентує порядок відмови працівника від продовження роботи у зв'язку з відмовою працівника від переведення на роботу в іншу місцевість разом з підприємством, установою, організацією і не встановлює, що передбачена пунктом 6 частини першої статті 36 КЗпП України відмова працівника від переведення має бути надана лише у письмовій формі.

Суди встановили, що позивач була працівником ЗСУ; 24 лютого 2022 року до 12:00 відбувся збір особового складу відповідача на території ІНФОРМАЦІЯ_2 з подальшим централізованим виїздом до нового місця розташування; 25 лютого 2022 року було розпочато виконання службових обов'язків і функціональних обов'язків за новим місцем розташування; працівникам, які з об'єктивних причин не могли виїхати 24 лютого 2022 року надано час для самостійного переміщення до нового місця розташування в термін до 12:00 28 лютого 2022 року.

Доказів як обізнаності позивача про місце передислокації відповідачів, так і доказів повідомлення позивача про необхідність самостійно переміститися до нового місця розташування в термін до 12:00 28 лютого 2022 року матеріали справи не містять.

Ураховуючи, що порядок відмови працівника від продовження роботи у зв'язку з його відмовою від переведення на роботу в іншу місцевість разом з установою закон детально не регламентує, проте відповідачі не надали належних і допустимих доказів обізнаності позивача про їх місце передислокації та необхідність прибути до нового місця до 12:00 28 лютого 2022 року, немає правових підстав уважати, що позивач відмовилася від переведення на роботу в іншу місцевість разом з установою.

З огляду на викладене відповідач порушив норми трудового законодавства України при звільненні позивача із займаної посади за пунктом 6 частини першої статті 36 КЗпП України, що є підставою для поновлення позивача на займаній посаді.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за покликанням:

<https://reyestr.court.gov.ua/Review/121158638>.

Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Другої судової палати Касаційного цивільного суду від 25.09.2024 у сп(провадження №61-16824св23) щодо зміни істотних умов праці

Право громадян на працю забезпечується державою, а трудовий договір може бути розірваний лише з підстав і в порядку, передбаченому трудовим законодавством (статті 2, 36, 40, 41 КЗпП України).

Згідно з частинами третьою та четвертою статті 32 КЗпП України у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці допускається зміна істотних умов праці при продовженні роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою. Про зміну істотних умов праці – систем та розмірів оплати праці, пільг, режиму роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміну розрядів і найменування посад та інших – працівник повинен бути повідомлений не пізніше ніж за два місяці. Якщо колишні істотні умови праці не може бути збережено, а працівник не згоден на продовження роботи в нових умовах, то трудовий договір припиняється за пунктом 6 статті 36 цього Кодексу.

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

Припинення трудового договору за пунктом 6 статті 36 КЗпП України при відмові працівника від продовження роботи зі зміненими істотними умовами праці може бути визнане обґрунтованим, якщо зміна істотних умов праці при провадженні роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою викликана змінами в організації виробництва і праці (раціоналізацією робочих місць, введенням нових форм організації праці, у тому числі перехід на бригадну форму організації праці, і, навпаки, впровадженням передових методів, технологій тощо).

Проведення власником заходів щодо зміни організації виробництва і праці – це виключне повноваження власника.

Питання віднесення тих чи інших умов праці до істотних або неістотних виникає тоді, коли в роботодавця є необхідність їх змінити. У цих випадках роботодавцеві потрібно узгодити це питання з кожним працівником, оскільки одна й та сама умова праці для одного з них може бути істотною, а для іншого – ні.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за покликанням:

<https://reyestr.court.gov.ua/Review/122135405>

Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Третьої судової палати Касаційного цивільного суду від 02.10.2024 у справі №755/8135/22 (провадження №61-11699св23) щодо зміни істотних умов праці

Обставини справи. 20 липня 2022 року в електронній поштовій скриньці вона виявила наказ від 20 липня 2022 року №145-К «Про зміну істотних умов праці», яким роботодавець прийняв рішення про зміну істотних умов праці з 21 липня 2022 року, встановив їй посадовий оклад у розмірі 6 500,00 грн та неповний робочий день тривалістю 2 години з 09:00 год до 11:00 год при п'ятиденному робочому тижні з оплатою праці пропорційно відпрацьованому часу. Зміну істотних умов праці обґрунтовано змінами в організації праці в ПАТ «СКМ» обумовлені обмеженим функціонуванням та зменшенням обсягів господарської діяльності холдингу UMG. Їй не було відомо про зміни в організації праці ПАТ «СКМ» та її не ознайомили з розпорядчими документами ПАТ «СКМ» у зв'язку зі змінами в організації праці, тому вона не погодилася на зміну умов праці. Іншим працівникам відділу внутрішнього аудиту аналогічних змін умов праці не запроваджувалося.

Вважає цей наказ протиправним, оскільки у ньому не зазначено, які саме зміни відбулися в організації праці у ПАТ «СКМ» і як саме такі зміни зумовлюють необхідність перегляду істотних умов праці для неї.

21 липня 2022 року вона надіслала заяву про незгоду зі зміненими умовами праці і в цей же день на електронну пошту отримала наказ від 21 липня 2022 року №146-К про звільнення з роботи у зв'язку з відмовою від продовження роботи в зв'язку зі зміною істотних умов праці на підставі пункту 6 частини 1 статті 36 Кодексу законів про працю України.

Обґрунтування Суду. У касаційній скарзі заявник посилається на пункт 3 частини другої статті 389 ЦПК України, зокрема зазначає, що відсутній висновок Верховного Суду щодо порушення процедури зміни істотних умов праці у взаємозв'язку із нормами частин другої, третьої статті 95 та статті 103 КЗпП України та щодо розмежування категорій «зміна істотних умов праці» та «зміна умов оплати праці».

У постанові Верховного Суду у складі колегії суддів Третьої судової палати Касаційного цивільного суду від 22 травня 2023 року у справі №212/2542/22 (провадження №61-162св23) вказано,

що «за пунктом 2 глави ХІХ «Прикінцеві положення» КЗпП України (який є чинним з 24 березня 2022 року) під час дії воєнного стану, введеного відповідно до Закону України «Про правовий режим воєнного стану», діють обмеження та особливості організації трудових відносин, встановлені Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану». Відповідно до частини першої статті 1 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 року №2136-ІХ (який набрав чинності з 24 березня 2022 року) (далі – Закон України №2136-ІХ) на період дії воєнного стану вводяться обмеження конституційних прав і свобод людини і громадянина передбачених статтями 43, 44 Конституції України. За частиною другою статті 3 Закону України №2136-ІХ у період дії воєнного стану повідомлення працівника про зміну істотних умов праці та зміну умов оплати праці, передбачених частиною третьою статті 32 та статтею 103 Кодексу законів про працю України, здійснюється не пізніш як до запровадження таких умов. Цей Закон діє у період дії воєнного стану, введеного відповідно до Закону України «Про правовий режим воєнного стану» (пункт 3 Прикінцевих положень Закону України №2136-ІХ)».

Таким чином, є необґрунтованим посилання заявника на порушення відповідачем приписів статті 103 КЗпП України.

У статті 32 КЗпП України визначено, що є випадками зміни істотних умов праці, зокрема зміна систем та розмірів оплати праці, пільг, режиму роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміну розрядів і найменування посад та інших.

Таким чином, поняття «зміна істотних умов праці» є загальним, а поняття «зміна умов оплати праці» є однією з підстав зміни істотних умов праці.

З огляду на наведене Верховний Суд не бере до уваги посилання у касаційній скарзі про відсутність висновку щодо питання застосування частин другої, третьої статті 95 та статті 103 КЗпП України, оскільки наявний висновок Верховного Суду щодо питання застосування норм права у подібних правовідносинах і доводи касаційної скарги зазначених висновків судів першої та апеляційної інстанцій не спростовують та зводяться до переоцінки доказів.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за покликанням:

<https://reyestr.court.gov.ua/Review/122153596>.

Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Другої судової палати Касаційного цивільного суду від 25.09.2024 у сп(провадження №61-16824св23) щодо зміни істотних умов праці

ДП «Волиньстандартметрологія» обґрунтовувало неможливість надання роботи позивачу тим, що у зв'язку з широкомасштабним вторгненням на територію України військ російської федерації 24 лютого 2022 року підприємство втратило дві третини замовлень на наступні місяці (наведено дані щодо отриманих прибутків у період з лютого до квітня 2022 року порівняно з цими ж місяцями у 2021 році), оскільки суб'єкти господарювання відмовлялися укладати договори, посилаючись на невизначеність у строках та масштабах військової агресії. Відповідач вважав таку обставину об'єктивною та такою, що настала внаслідок обставин непереборної сили.

У наказі про призупинення дії трудового договору від 25 березня 2022 року №5-к (вступна частина) відповідач посилався на «у зв'язку з відсутністю замовлень, керуючись Законом України «Про правовий режим воєнного стану», Законом України від 24 лютого 2022 року №2102-IX «Про затвердження Указу Президента України «Про введення воєнного стану в Україні», Указом Президента України від 24 лютого 2022 року №64 «Про введення воєнного стану в Україні», Указом Президента України від 14 березня 2022 року №133 «Про продовження строку дії воєнного стану в Україні», статтю 13 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану».

У наказі про призупинення дії трудового договору від 22 квітня 2022 року №7-к (вступна частина) відповідач посилався на те, що «відповідно до ст. 13 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 р. №2136-IX та Указу Президента України «Про введення воєнного стану» від 24.02.2022 р. №64/2022 зі змінами, внесеними Указом Президента України від 14.03.2022 р. №133/2022 та від 18.04.2022 №259 «Про продовження строку дії воєнного стану в Україні» через військову агресію проти України, що унеможливорює надання та виконання роботи, а також у зв'язку із запровадженням воєнного стану».

Оскільки у цій справі не встановлено обставин неможливості надання відповідачем ОСОБА_1 роботи у зв'язку з військовою агресією російської федерації проти України, а позивачу – її виконувати, то суд першої інстанції обґрунтовано вважав, що призупинення дії трудового договору з позивачем є незаконним.

Як на час видачі оспорюваних наказів про призупинення дії трудового договору, так і на час розгляду справи, ДП «Волиньстандартметрологія» здійснювало свій основний вид діяльності та надавало послуги з метрології, сертифікації та стандартизації та інші, про що свідчать, зокрема, накази про виплату премій працівникам підприємства за січень 2022 року, лютий 2022 року, березень 2022 року та генеральному директору за I та II квартали 2022 року, де підставою виплати вказано «за досягнуті показники фінансово-господарської діяльності підприємства» та «за досягнуті результати діяльності підприємства – виконання та перевиконання планових завдань по наданню метрологічних та інших платних послуг».

Дію трудових договорів відповідач призупинив вибірково з окремими працівниками, у тому числі з позивачем, але не з усіма працівниками. Із переважною більшістю колективу ДП «Волиньстандартметрологія» дію трудових договорів не було призупинено.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за покликанням:

<https://reyestr.court.gov.ua/Review/116798995>.

Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Другої судової палати Касаційного цивільного суду від 14.02.2024 у справі №201/791/23 (провадження №61-11881св23) щодо призупинення дії трудового договору

Обставини справи. Із 7 травня 1996 року позивач працює на посаді завідувача диспансерним відділенням у КНП «ОД м. Маріуполь». Із 28 лютого 2022 року на підприємстві було оголошено простій.

28 липня 2022 року в месенджері Viber в загальній групі працівників підприємства сестра медична хірургічного відділення 2 повідомила про намір відкриття нового місця локації диспансеру в місті Києві та про необхідність до 20 серпня 2022 року прибути до місця локації з необхідними документами.

З підстав відсутності будь-якої іншої інформації та підтвердної документації 15 серпня 2022 року вона надіслала ОСОБА_3 повідомлення, у якому зазначила про готовність виконувати свої обов'язки за посадою в місті Києві, повідомила про кількісний склад родини, зазначила про потреби в забезпеченні житлом на новому місці локації підприємства та у фінансовій допомозі для переїзду.

26 серпня 2022 року в месенджері Viber їй від ОСОБА_3 надійшла виписка з наказу №12/08-К від 22 серпня 2022 року «Про призупинення дії трудового договору з працівниками».

Вважала наказ незаконним та таким, що порушує її права та інтереси, має дискримінаційний характер. У наказі не наведені дійсні та достатні причини призупинення дії трудового договору.

Обґрунтування Суду. Призупинення дії трудового договору не може бути прихованим покаранням і не застосовується до керівників та заступників керівників державних органів, а також посадових осіб місцевого самоврядування, які обіймають виборні посади.

Відшкодування заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат працівникам за час призупинення дії трудового договору у повному обсязі покладається на державу, що здійснює збройну агресію проти України.

Наведена спеціальна норма права надає роботодавцю право тимчасово призупинити дію трудового договору з працівником у разі неможливості у зв'язку із військовою агресією проти України забезпечити працівника роботою.

Водночас таке право не є абсолютним. Для застосування цієї норми права роботодавець має перебувати в таких обставинах, коли він не може надати працівнику роботу, а працівник не може виконати роботу.

Зокрема, у випадку, якщо необхідні для виконання роботи працівником виробничі, організаційні, технічні можливості, засоби виробництва знищені в результаті бойових дій або їх функціонування з об'єктивних і незалежних від роботодавця причин є неможливим, а переведення працівника на іншу роботу або залучення його до роботи за дистанційною формою організації праці неможливо.

Встановлено, що ОСОБА_1 працює на посаді завідувача диспансерним відділенням у КНП «ОД м. Маріуполь», місцем розташування якого є місто Маріуполь, територія якого є тимчасово окупованою.

Водночас сторони визнають, що з липня 2022 року КНП «ОД м. Маріуполь» частково відновило свою діяльність у місті Києві.

Тобто на час видачі оскаржуваного наказу відповідач не був позбавлений можливості надати позивачу роботу, зокрема шляхом її переведення на роботу в іншу місцевість разом з підприємством. До того ж листування сторін свідчить, що відповідач пропонував позивачу таку роботу, проте фактично сторони не дійшли згоди щодо умов переведення.

З огляду на викладене суд першої інстанції обґрунтовано вважав, що призупинення дії трудового договору з позивачем є незаконним, оскільки обставин абсолютної неможливості відповідача у зв'язку з військовою агресією проти України надати позивачу роботу, а останній її виконувати в цій справі не встановлено.

При цьому відмова позивача від переведення на роботу в іншу місцевість разом з підприємством є підставою для припинення трудового договору на підставі пункту 6 статті 36 КЗпП України, а не підставою для призупинення його дії на підставі статті 13 Закону №2136-ІХ.

Також, враховуючи, що незаконні дії відповідача позбавили ОСОБА_1 можливості працювати та призвели до порушення її конституційного права на своєчасне одержання винагороди за працю, суд першої інстанції обґрунтовано застосував до спірних правовідносин норму частини другої статті 235 КЗпП України, яка регулює подібні за змістом відносини, та правильно поклав на відповідача обов'язок відшкодувати позивачу середню заробітну плату за час її перебування у вимушеному прогулі. Такий висновок суду узгоджується з висновком, викладеним Верховним Судом у постановках від 21 червня 2023 року в справі №149/1089/22 та від 31 січня 2024 року в справі №161/8196/22.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за покликанням:

<https://reyestr.court.gov.ua/Review/117074248>.

Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду від 20.09.2024 у справі №444/2538/23 (провадження №61-7113св24) щодо призупинення дії трудового договору

Факт введення в Україні з 24 лютого 2022 року воєнного стану є загальновідомим.

У наказі АТ «Українська залізниця» про призупинення дії трудового договору від 04 травня 2022 року №483/ос вказано про те, що з 04 травня 2022 року до припинення або скасування воєнного стану в Україні призупинено дію трудових договорів з працівниками, які зазначені у додатку 1 до цього наказу (а.с. 25-26, т.1).

АТ «Укрзалізниця» обґрунтовувало неможливість надання роботи позивачці тим, що у зв'язку з широкомасштабним вторгненням на територію України військ російської федерації 24 лютого 2022 року обсяги господарської діяльності товариства критично зменшилися, можливість організувати процеси діяльності товариства. Відповідач вважав таку обставину об'єктивною та такою, що настала внаслідок обставин непереборної сили.

Судами попередніх інстанцій встановлено, що як на час видачі оспорюваного наказу про призупинення дії трудового договору, так і на час розгляду справи, АТ «Українська залізниця» здійснювало свій основний вид діяльності та надавало послуги як національний перевізник вантажів та пасажирів.

Дію трудових договорів відповідач призупинив вибірково з окремими працівниками, у тому числі з позивачем, але не з усіма працівниками. Із переважною більшістю колективу АТ «Українська залізниця» дію трудових договорів не було призупинено.

Сама собою обставина зменшення замовлень послуг відповідача після введення воєнного стану на території України не свідчить про неможливість роботодавця забезпечити позивача, який обіймає посаду старшого ревізора відділу внутрішнього аудиту управління внутрішнього аудиту та контролю, роботою.

Оскільки у справі не встановлено обставин неможливості надання відповідачем ОСОБА_3 роботи у зв'язку з військовою агресією російської федерації проти України, а позивачу – її виконувати, тому суди встановивши фактичні обставини у справі, від яких залежить правильне вирішення спору, на підставі належним чином оцінених доказів, поданих сторонами, дійшли обґрунтованого висновку про те, що призупинення дії трудового договору з позивачем є незаконним.

Верховний Суд у своїх постановках: від 15 вересня 2023 року у справі №161/7449/22 (провадження №61-735св23), від 31 січня 2024 року у справі №161/8196/22 (провадження №61-6897св23), від 28 лютого 2024 року у справі №465/3919/22 (провадження №61-17848св23), від 14 лютого 2024 року у справі №464/2944/23 (провадження №61-13092св23) неодноразово висловлював свою позицію щодо обов'язку суду з'ясувати, а відповідача довести, неможливість надання та виконання такої роботи.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за покликанням:

<https://reyestr.court.gov.ua/Review/121847230>.

Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Касаційного господарського суду від 26.09.2024 у справі № 922/831/23 (638/2126/23) щодо призупинення дії трудового договору

Призупинення дії трудового договору не може бути прихованим покаранням і не застосовується до керівників та заступників керівників державних органів, а також посадових осіб місцевого самоврядування, які обіймають виборні посади.

Відшкодування заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат працівникам за час призупинення дії трудового договору у повному обсязі покладається на державу, що здійснює збройну агресію проти України.

У постановках Верховного Суду від 01.06.2023 у справі №149/1089/22, від 06.06.2024 у справі №638/6000/22 Суд дійшов висновку, що наведена спеціальна норма права надає роботодавцю право тимчасово призупинити дію трудового договору з працівником у разі неможливості у зв'язку з військовою агресією проти України забезпечити працівника роботою.

Водночас таке право не є абсолютним. Для застосування цієї норми права роботодавець має перебувати в таких обставинах, коли він не може надати працівнику роботу, а працівник не може виконати роботу. Зокрема, у випадку, якщо необхідні для виконання роботи працівником виробничі, організаційні, технічні можливості, засоби виробництва знищені в результаті бойових дій або їх функціонування з об'єктивних і незалежних від роботодавця причин є неможливим, а переведення працівника на іншу роботу або залучення його до роботи за дистанційною формою організації праці неможливо.

Судами попередніх інстанцій у цій справі встановлено, що спірним наказом директора КП "Жилкомсервіс" від 15.12.2022 було призупинено дію трудового договору ОСОБА_1, майстра дільниці №3 Шевченківського району, з 16.12.2022 до відновлення можливості надати і виконувати роботу або до припинення чи скасування воєнного стану. При цьому будь-яких підстав для такого призупинення в наказі не наведено.

Судами також встановлено, що доказів на підтвердження неможливості виконання роботи позивачем в період винесення наказу про призупинення дії трудового договору відповідачем не надано. Навпаки, суди встановили намагання та бажання позивача приступити до виконання трудових обов'язків.

Відносно доводів відповідача про те, що через військову агресію значна кількість мешканців міста евакуювалися до більш безпечних регіонів, а місцевою владою було вирішено здійснити заходи щодо припинення стягнення плати за надані послуги споживачам, суд апеляційної інстанції вказав, що за обставинами справи вбачається, що підприємство здійснювало свій основний вид діяльності та надавало житлово-комунальні послуги на час видачі оспорюваного наказу про призупинення дії трудового договору (доказів щодо призупинення діяльності підприємства матеріали справи не містять). Відповідачем не доведено об'єктивних обставин, пов'язаних з воєнним станом, які б перешкождали позивачеві приходити на роботу та виконувати свою трудову функцію (завдання, посадові обов'язки).

Верховний Суд погоджується із висновком суду апеляційної інстанції, що сама по собі обставина значного відтоку жителів міста після введення воєнного стану на території України та погіршення фінансового стану підприємства не є тією обставиною, яка надає роботодавцю право призупиняти трудові договори з працівниками на підставі статті 13 Закону України "Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану".

Водночас відповідачем не надано судам доказів проведення як самої оптимізації виробничого процесу, так і того, чи відбулася така оптимізація саме у період видачі наказу про призупинення дії трудового договору з позивачем, і чи скорочено внаслідок такої оптимізації посаду майстра дільниці №3, яку займає позивач.

Таким чином, суди встановили, що відповідачем не доведено наявності передбачених статтею 13 Закону України "Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану" підстав для призупинення дії трудового договору, які б свідчили про неможливість виконання відповідачем виробничих завдань та функцій підприємства, призупинення його діяльності, а також про неможливість виконання позивачем визначених трудовим договором завдань

Отже, колегія суддів Верховного Суду погоджується з обґрунтованими висновками судів попередніх інстанцій про незаконність призупинення дії трудового договору з позивачем та задоволення позовних вимог ОСОБА_1 про визнання незаконним та скасування спірного наказу КП "Житлокомсервіс" та стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу позивачки.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за покликанням:

<https://reyestr.court.gov.ua/Review/121922009>.

Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду від 02.10.2024 у справі №754/8217/23 (провадження №61-2489св24) щодо призупинення дії трудового договору

Згідно з відповіддю Міністерства з питань реінтеграції тимчасово окупованих територій України на адвокатський запит від 17 травня 2023 року, м. Чорнобиль було тимчасово окуповано російською федерацією з 24 лютого 2022 року по 31 березня 2022 року.

Наказом відповідача від 24 лютого 2022 року №33-22 з 24 лютого 2022 року введено на період дії воєнного стану на ДСП «Екоцентр» простій – зупинення роботи підприємства, викликане невідворотною силою.

Наказом відповідача від 01 квітня 2022 року №44-22 продовжено з 01 квітня 2022 року на період дії воєнного стану в Україні на ДСП «Екоцентр» простій – зупинення роботи підприємства, викликане невідворотною силою щодо персоналу, який тимчасово не залучений до виконання посадових обов'язків (робіт) згідно з переліком, що додається.

Наказом відповідача від 16 вересня 2022 року №79-22 припинено з 19 вересня 2022 року простій по підприємству, оголошений наказом від 24 лютого 2022 року №33-22.

Наказами відповідача від 16 вересня 2022 року №80-22, від 10 листопада 2022 року №95-22, від 18 листопада 2022 року №97-22, від 08 лютого 2023 року №16-23, від 15 лютого 2023 року №17-23 було призупинено дію трудового договору, відповідно, з 19 вересня 2022 року до 11 листопада 2022 року включно, з 12 листопада 2022 року до 20 листопада 2022 року включно, з 21 листопада 2022 року до 08 лютого 2023 року включно, з 09 лютого 2023 року до 18 лютого 2023 року включно, з 19 лютого 2023 року до 09 травня 2023 року включно, з можливістю продовження зазначеного строку, але не більше ніж на період дії воєнного стану або до відновлення можливості обох сторін трудових відносин виконувати обов'язки, передбачені трудовим договором з працівниками ДСП «Екоцентр» згідно з переліком.

Призупинення трудових відносин, серед іншого, було обумовлено знищенням / викраденням засобів виробництва, на підтвердження чого були надані інвентаризаційні описи.

Призупинення трудових відносин мало місце з працівниками, перелік яких додавався до кожного наказу. При цьому, як вбачається з витягів з переліку працівників ДСП «Екоцентр», з якими призупиняється дія трудового договору на період дії воєнного стану, наявних у матеріалах справи, прізвище ОСОБА_1 було зазначено під порядковим номером №26 (додаток до наказу від 16 вересня 2022 року №80-22), №41 (додаток до наказу від 10 листопада 2022 року №95-22), №41 (додаток до наказу від 18 листопада 2022 року №97-22), 52 (додаток до наказу від 08 лютого 2023 року №16-23), №4 (додаток до наказу від 15 лютого 2023 року №17-23).

Враховуючи, що призупинення трудових відносин носило тимчасовий характер, тобто в оскаржуваних наказах окреслювалися періоди, на який запроваджується зупинення трудових відносин, що не носили тривалий характер, воно було обумовлено об'єктивними обставинами, пов'язаними зі знищенням та викраденням засобів виробництва та майна, стосувалося значної кількості працівників, а не лише позивача, колегія суддів погоджується з тим, що призупинення трудових відносин з ОСОБА_1 не носило щодо нього дискримінаційного характеру та не було прихованим дисциплінарним покаранням.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за покликанням:

<https://reyestr.court.gov.ua/Review/122253054>.

ПРАВОВІ ПОЗИЦІЇ ЩОДО РОЗІРВАННЯ ТРУДОВИХ ДОГОВОРІВ

Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Другої судової палати Касаційного цивільного суду від 05.01.2024 у справі №618/398/20 (провадження №61-8250св22) щодо систематичного невиконання трудових обов'язків

Обставини справи. Наказами відділу освіти, молоді та спорту Дворічанської районної державної адміністрації Харківської області від 17 травня 2019 року №77-к (за порушення пунктів 4.1.1, 4.7, 4.5.9 Статуту Кам'янської гімназії Дворічанської районної ради Харківської області та 3.4.13, 3.5.5, 3.22, 5.6, 5.13, 24 посадової інструкції), від 10 грудня 2019 року №212-к (за порушення пунктів 4.6.5 Статуту Кам'янської гімназії Дворічанської районної ради Харківської області та 3.22, 3.26, 3.27, 3.7 посадової інструкції) позивача притягнуто до дисциплінарної відповідальності у вигляді доган. Наказом відділу освіти, молоді та спорту Дворічанської районної державної адміністрації Харківської області від 30 березня 2020 року №28-к (у зв'язку із систематичним невиконанням без поважних причин посадових обов'язків) її звільнено з роботи за пунктом 3 статті 40 КЗпП України.

Обґрунтування Суду. У справі, що переглядається, суди встановили, що:

підставами для застосування до ОСОБА_1 дисциплінарного стягнення згідно з наказом від 17 травня 2019 року №77-к «Про винесення догани» стали встановлені за підсумками роботи комісії для розгляду звернень громадян та колективного звернення батьків учнів щодо роботи директора, порушення пунктів 3.4.13, 3.5.5, 3.22, 5.13, 24 посадової інструкції, пунктів 4.1.1, 4.5.9, 4.7 Статуту гімназії. Повноважність комісії та підстави проведення перевірки викладені в наказі відповідача №30 від 11 березня 2019 року, які позивачем не оспорується, а висновки комісії за результатами розгляду звернень громадян у повному обсязі викладені в акті від 23 квітня 2019 року та не спростовані позивачем;

підставою повторного притягнення позивача до дисциплінарної відповідальності згідно з наказом від 10 грудня 2019 року №212-к стали висновки комісії з розгляду звернень громадян щодо роботи директора Кам'янської гімназії, викладені в акті про результати роботи комісії від 09 жовтня 2019 року, якими встановлено порушення директором пунктів 2.6, 2.7, 3.26, 3.27 посадової інструкції, 4.6.5 статуту закладу;

згідно з наказом від 30 березня 2020 року №28-к підставою звільнення ОСОБА_1 з посади директора гімназії стало порушення пунктів 3.1, 3.27, 7.8, 7.11, 7.12, 7.22 посадової інструкції, пунктів 6 та 7 розділу II Положення про порядок розслідування нещасних випадків, пунктів 1.6, 1.9 статуту гімназії, встановлені комісією з розгляду звернень громадян та детально викладені в акті від 11 березня 2020 року, зокрема, порушення порядку проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці, що перебувають у причинно-наслідковому зв'язку із травмуванням дитини на уроці фізичної культури, недотримання позивачем порядку розслідування нещасного випадку, що мало наслідком порушення прав дитини на швидкий розгляд обставин нещасного випадку та порушення вимог законодавства.

Враховуючи встановлені обставини справи, суди зробили обґрунтований висновок, що позивач допустила порушення трудової дисципліни після винесення повторної догани за неналежне виконання її посадових обов'язків та локальних актів навчального закладу, тобто наявна систематичність невиконання ОСОБА_1 своїх посадових обов'язків. Накази про притягнення позивача до дисциплінарної відповідальності прийняті відповідачем із дотриманням вимог статей 139, 147-149 КЗпП України та ґрунтується на належних і допустимих доказах. Апеляційний суд надав оцінку доводами позивача щодо співмірності застосованих відповідачем заходів дисциплінарного стягнення та рішення про звільнення позивача за систематичне невиконання посадових обов'язків, за наслідком чого зробив висновок, що такі доводи не можуть бути достатньою підставою для скасування оспорюваних наказів з огляду на характер проступків та їх наслідки.

За таких обставин суди, з урахуванням зміни апеляційним судом мотивів прийняття рішення судом першої інстанції зробили правильний висновок, що у роботодавця виникло право на звільнення ОСОБА_1 на підставі пункту 3 частини першої статті 40 КЗпП України.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за покликанням:

<https://reyestr.court.gov.ua/Review/116177339>.

Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Другої судової палати Касаційного цивільного суду від 07.02.2024 у справі №289/1380/22 (провадження №61-14153св23) щодо звільнення на підставі пункту 9 частини 1 статті 36 КЗпП України

Обставини справи. На обґрунтування позовних вимог зазначила, що розпорядженням сільського голови Городоцької селищної ради №102-ОС від 17 серпня 2021 року вона була призначена на посаду директора Городоцької загальноосвітньої школи I-III ступенів Радомишльського району Житомирської області. 01 серпня 2022 року розпорядженням сільського голови Городоцької селищної ради №86-ОС вона була звільнена із вказаної посади на підставі пункту 9 частини першої статті 36 КЗпП України. Вважає це розпорядження незаконним, оскільки до моменту її звільнення з нею так і не було укладено строкового трудового договору, як того вимагає законодавство, що зі свого боку не дає права роботодавцю права звільняти працівника

Стверджує, що звільненню з роботи передували образи, цькування та тиск із боку роботодавця. Вказує, що в розпорядженні Городоцької селищної ради Житомирського району Житомирської області №86-ОС від 01 серпня 2022 року міститься посилання на систематичне чи неналежне виконання нею трудових обов'язків, порушення трудової дисципліни, залишення роботи без пояснень, відмову надати письмові звіти за результатами роботи, перешкоджання засновнику закладу освіти належним чином облаштувати укріття, хоча жодних доказів цього оспорюване розпорядження не містить.

Обґрунтування Суду. У підпункті 1 пункту 3 розділу X «Прикінцеві та перехідні положення» Закону України «Про повну загальну середню освіту» передбачено, що набрання чинності цим Законом є підставою для припинення безстрокового трудового договору з керівниками державних і комунальних закладів загальної середньої освіти згідно з пунктом 9 частини першої статті 36 Кодексу законів про працю України. До 01 липня 2020 року засновники державних і комунальних закладів загальної середньої освіти або уповноважені ними органи зобов'язані припинити безстрокові трудові договори з керівниками таких закладів та одночасно укласти з ними (за їх згодою) трудові договори строком на шість років (з керівниками, які отримують пенсію за віком, – на один рік) без проведення конкурсу. У разі їх незгоди з продовженням трудових відносин на умовах строкового трудового договору – звільнити їх згідно з пунктом 9 частини першої статті 36 Кодексу законів про працю України.

Після завершення строку трудового договору такі особи мають право обиратися на посаду керівника того самого закладу освіти на ще один строк відповідно до статті 39 цього Закону. Таким чином, починаючи з 01 липня 2020 року, трудові відносини з керівниками закладів загальної середньої освіти повинні бути оформлені шляхом укладення контракту.

Установивши, що ОСОБА_1, будучи керівником комунального закладу загальної середньої освіти, від підписання контракту від 18 серпня 2021 року відмовилася, з 17 серпня 2021 року працювала на посаді директора Городоцького ліцею за безстроковим трудовим договором, що суперечить вимогам Закону України «Про повну загальну середню освіту», суди попередніх інстанцій дійшли правильного висновку про відмову у задоволенні позову, оскільки, звільнивши позивача на підставі пункту 9 частини першої статті 36 КЗпП України, відповідач діяв у межах повноважень та відповідно до положень чинного законодавства.

Доводи касаційної скарги щодо відсутності у відповідача права вносити в оскаржуване розпорядження №86-ОС від 01 серпня 2022 року зміни розпорядженням №29-ОС від 14 березня 2023 року є необґрунтованими, оскільки трудове законодавство не містить імперативних норм, які забороняли б роботодавцю скасовувати раніше видані накази або вносити до них зміни. Аналогічних висновків дійшов Верховний Суд у постанові від 15 червня 2022 року у справі №604/1157/19 (провадження №61-1144св22).

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за покликанням:

<https://reyestr.court.gov.ua/Review/116919859>.

Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду від 12.02.2024 у справі №753/8086/21 (провадження №61-18085св23) щодо звільнення за власним бажанням

Обставини справи. Позивач звернулася з позовом та зазначила, що 08 грудня 2020 року вона була прийнята до ТОВ «Сінево Україна» на посаду сестри медичної у відділення діагностичного центру по АДРЕСА_1. Фактично вона працювала на посаді медичної сестри у ковідному відділенні за адресою: АДРЕСА_2, з графіком роботи 2/1 з 11 год до 20 год, за договором на 6 місяців з 08 грудня 2020 року по 08 червня 2021 року.

Працюючи у відділенні, вона з 16 січня 2021 року по 15 лютого 2021 року включно перебувала на лікарняному з діагнозом COVID-19, ускладнена позагоспітальна пневмонія, що підтверджується листком непрацездатності серії АЛГ №993769, виданим КНП «Центр медико-санітарної допомоги Дарницького району м. Києва».

Повернувшись 16 лютого 2021 року на своє місце роботи, довідалася, що її було звільнено 31 січня 2021 року за власним бажанням відповідно до наказу №108-К від 27 січня 2021 року. На робоче місце її не було допущено, видано трудову книжку.

За фактом недопуску її до робочого місця працівниками поліції була прийнята та зареєстрована відповідна заява за №ЄО 9909 від 16 лютого 2021 року.

Посилалася на те, що вона не писала заяву про звільнення за власним бажанням та такого бажання не виявляла, крім того, у спірний період була непрацездатною.

Обґрунтування Суду. Спірні правовідносини стосуються звільнення ОСОБА_1 з посади медичної сестри ТОВ «Сінево Україна» за статтею 38 КЗпП України відповідно до наказу ТОВ «Сінево Україна» №108-к від 31 січня 2021 року. Підставами порушення норм трудового законодавства при звільненні позивачка зазначала відсутність її волевиявлення на звільнення за власним бажанням, а також проведення такого звільнення в період її тимчасової непрацездатності.

Встановивши, що на підставі звіту комісії з службових розслідувань «Про розслідування випадку звільнення ОСОБА_1» від 05 березня 2021 року наказ №108-к від 31 січня 2021 року про звільнення позивачки було скасовано відповідачем відповідно до наказу №43-пп від 09 березня 2021 року, ОСОБА_1 до моменту пред'явлення цього позову поновлено на роботі та виплачено їй компенсацію за увесь час вимушеного прогулу, суд першої інстанції, з висновками якого погодився і апеляційний суд, дійшов правильного висновку про відсутність правових підстав вважати трудові права ОСОБА_1 порушеними та такими, що підлягають захисту в судовому порядку.

Колегія суддів зауважує, що роботодавець не обмежений у праві самостійно скасувати наказ про звільнення працівника, якщо таке звільнення відбулося помилково, тому скасування наказу про звільнення позивачки самим відповідачем має наслідком поновлення працівника на роботі з дати звільнення та виплату йому заробітної плати за весь період вимушеного прогулу (правовий висновок, викладений у постанові Верховного Суду від 11 серпня 2021 року у справі №753/5516/20).

Посилання заявниці на невстановлення судами попередніх інстанцій обставин дотримання відповідачем процедури такого поновлення на роботі та забезпечення її права на фактичне допущення до роботи, є необґрунтованими, з огляду на те, що судами попередніх інстанцій надано правову оцінку наявним у матеріалах доказам виконання відповідачем обов'язку з поновлення позивачки на роботі та забезпечення їй можливості виконувати трудову функцію у порядку та на умовах, що мали місце до звільнення. Роботодавець двічі письмово повідомив ОСОБА_1 про її поновлення на роботі та необхідність належного виконання трудових обов'язків.

Дії учасників приватно-правових правовідносин мають бути добросовісними, тобто відповідати певним стандартам поведінки, що характеризуються чесністю, відкритістю і повагою інтересів іншої сторони відповідного правовідношення. Поведінка позивачки, яка була поновлена роботодавцем на роботі, отримала компенсацію за період вимушеного прогулу, а також повідомлення про вихід на роботу, а після цього, фактично ухилившись від виконання роботи, пред'явила позов, основною метою якого є намагання стягнути з роботодавця грошові кошти як середній заробіток за час вимушеного прогулу (у касаційній скарзі вказана сума – 665 739,45 грн), вказаним стандартам не відповідає.

Доводи касаційної скарги щодо наявності правових підстав для стягнення середнього заробітку за увесь час вимушеного прогулу не заслуговують на увагу, з огляду на те, що зазначені виплати стягуються тільки у разі поновлення на роботі, як взаємопов'язаної вимоги. Зазначене відповідає правовим висновкам, викладеним у постановках Верховного Суду від 11 серпня 2021 року у справі №753/5516/20, від 06 лютого 2020 року у справі №334/4230/16-ц, від 17 лютого 2022 року у справі №757/53948/16-ц.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за покликанням:

<https://reyestr.court.gov.ua/Review/116955404>.

Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Касаційного адміністративного суду від 15.02.2024 у справі №420/11416/23 (адміністративне провадження №К/990/41539/23) щодо застосування статті 117 Кодексу законів про працю України

При наявності спору про розміри належних звільненому працівникові сум роботодавець повинен сплатити зазначене в цій статті відшкодування у разі, якщо спір вирішено на користь працівника. Якщо спір вирішено на користь працівника частково, розмір відшкодування за час затримки визначає орган, який виносить рішення по суті спору, але не більш як за період, встановлений частиною першою цієї статті.

Наведена редакція статті 117 КЗпП України набрала законної сили з 19 липня 2022 року.

Отже, відповідно до статті 117 КЗпП України у чинній її редакції час затримки розрахунку при звільненні, який підлягає компенсації середнім заробітком, обмежений шістьма місяцями.

Спірний період стягнення середнього заробітку у цій справі умовно варто поділити на 2 частини: до набрання чинності 19 липня 2022 року і після цього.

Період з 15 жовтня 2019 року до 19 липня 2022 року (до набрання чинності Законом №2352-ІХ) регулюється редакцією статті 117 КЗпП України, до внесення у неї змін Законом №2352-ІХ, тобто без обмеження строком виплати у 6 місяців. До цього періоду у разі наявності у суду, який розглядає спір, переконання про істотний дисбаланс між сумою коштів, яку прострочив роботодавець і сумою середнього заробітку за час затримки цієї виплати може застосувати принцип співмірності і зменшити таку виплату.

Проте період з 19 липня 2022 року до 30 квітня 2023 року регулюється вже нині чинною редакцією статті 117 КЗпП України, яка передбачає обмеження виплати такому працівникові шістьма місяцями.

Аналогічний висновок висловлено у постанові Верховного Суду від 29 січня 2024 року у справі №560/9586/22 та від 28 червня 2023 року у справі №560/11489/22.

Тож у межах цієї справи належить враховувати норми статті 117 КЗпП України у редакції, яка діяла до 19 липня 2022 року із врахуванням висновків Верховного Суду, які безпосередньо стосуються норм статті 117 КЗпП України у редакції, яка діяла до 19 липня 2022 року, а на їх виконання підлягає встановленню: розмір середнього заробітку за весь час затримки розрахунку при звільненні; загальний розмір належних позивачеві при звільненні виплат;

частка коштів, яка була виплачена позивачу при звільненні у порівнянні з загальним розміром належних позивачеві при звільненні виплат; частка коштів, яка не була виплачена позивачу при звільненні порівняно із загальним розміром належних позивачеві при звільненні виплат. А також належить враховувати приписи чинної редакції статті 117 КЗпП України щодо періоду з 19 липня 2022 року, яким законодавець обмежив виплату 6 місяцями, проте без застосування принципу співмірності цієї суми щодо коштів, які роботодавець невчасно сплатив працівникові.

Наведена правова позиція узгоджується з висновком Верховного Суду, викладеним у постановках від 29 січня 2024 року у справі №560/9586/22 та від 30 листопада 2023 року у справі №380/19103/22.

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

Задля забезпечення єдності судової практики у цій категорії спорів колегія суддів теж має дотримуватися правової позиції Великої Палати Верховного Суду, яка викладена у постанові від 26 лютого 2020 року у справі №821/1083/17, як таку, що ухвалена пізніше і якою змінені існуючі доти підходи до застосування приписів статей 116, 117 КЗпП України. На такому наголосила Велика Палата Верховного Суду, зокрема у постанові від 30 січня 2019 року у справі №755/10947/17, у якій зазначено, що незалежно від того, чи перераховані всі постанови, у яких викладена правова позиція, від якої відступила Велика Палата Верховного Суду, суди під час вирішення тотожних спорів мають враховувати саме останню правову позицію Великої Палати Верховного Суду.

Аналогічна правова позиція міститься в постанові Верховного Суду від 28 червня 2023 року у справі №560/11489/22.

При цьому Суд зазначає, що жодною нормою права не обмежено строку, коли особа після виплати належних їй при звільненні сум може звернутися до роботодавця або безпосередньо до суду щодо незгоди з їх розміром, що зі свого боку надалі вплине на її право на виплату середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільненні.

Таким чином Верховний Суд констатує помилковість висновків суду апеляційної інстанції про наявність підстав для відмови у задоволенні позовних вимог ОСОБА_1.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за покликанням:

<https://reyestr.court.gov.ua/Review/117022690>.

Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду від 14.02.2024 у справі №755/12428/22 (провадження №61-9508св23) щодо процедури скорочення

Позов ОСОБА_1 обґрунтований тим, що 01 липня 2021 року його було прийнято на посаду економіста з бухгалтерського обліку та аналізу господарської діяльності у відділ внутрішнього аудиту ДП «Антонов».

На початку червня 2022 року після приходу на підприємство нового менеджменту йому було запропоновано звільнитися з посади за власним бажанням, від чого він відмовився.

Наказом від 08 серпня 2022 року №3927к з 15 жовтня 2022 року зі штатного розпису підприємства було виключено посаду «провідного економіста з бухгалтерського обліку та аналізу господарської діяльності бюро аудиту соціального забезпечення, управління активами та інфраструктури (41504) відділу внутрішнього аудиту (підпр. 415)» – 1 од., яку займав ОСОБА_1.

Відповідно до наказу від 15 серпня 2022 року №4087к йому було запропоновано іншу роботу на вакантних посадах станом на 29 серпня 2022 року в кількості 207 одиниць. Під час ознайомлення з цим наказом, серед запропонованих вакансій він обрав посаду генерального директора ДП «Антонов».

23 вересня 2022 року його було поінформовано, що керівник підприємства (тобто генеральний директор ДП «Антонов») призначається та звільняється з посади Державним концерном «Укроборонпром», а отже, він має право брати участь у відборі на заміщення вакантної посади керівника підприємства на загальних підставах.

Надалі відповідно до наказу від 30 вересня 2022 року №5652к йому було запропоновано іншу роботу на вакантних посадах станом на 30 вересня 2022 року в кількості 187 одиниць. Серед запропонованих вакансій він обрав посаду заступника генерального директора (з авіаційної безпеки) ДП «Антонов», однак йому було поінформовано, що кваліфікаційними вимогами для зайняття цієї посади є: повна вища освіта відповідного напрямку підготовки (магістр, спеціаліст), післядипломна освіта у галузі управління і забезпечення авіаційної безпеки, стаж роботи за професіями керівників нижчого рівня у структурі забезпечення авіаційної безпеки – не менше 3 років, натомість наявний у нього досвід роботи та освіта не відповідають кваліфікаційним вимогам, передбаченим для посади заступника генерального директора (з авіаційної безпеки).

Відповідно до наказу від 17 жовтня 2022 року №6174к йому було запропоновано іншу роботу на вакантних посадах станом на 17 жовтня 2022 року в кількості 219 одиниць. Серед запропонованих вакансій він обрав посаду керуючого комбінатом громадського харчування, яка за повідомленням відповідача, також не відповідала його кваліфікації.

Крім того, йому було запропоновано іншу роботу на вакантних посадах станом на 20 жовтня 2022 року в кількості 221 одиниць, у тому числі повторно посаду генерального директора ДП «Антонов», яку він повторно обрав та був повторно повідомлений про право брати участь у відборі на заміщення вакантної посади керівника підприємства на загальних підставах.

27 жовтня 2022 року йому було запропоновано іншу роботу на вакантних посадах в кількості 216 одиниць, під час ознайомлення з якими він обрав посаду начальника бюро відділу гарантійного супроводження, однак йому знов було повідомлено, що досвід роботи та освіта не відповідають кваліфікаційним вимогам, передбаченим для цієї посади.

Наказом від 31 жовтня 2022 року №4447ку «Про звільнення ОСОБА_1» його було звільнено 31 жовтня 2022 року за скороченням чисельності та штату працівників з виплатою середнього місячного заробітку на підставі пункту 1 частини першої статті 40 КЗпП України. З наказом про звільнення він був ознайомлений та отримав копію наказу в той же день.

Обґрунтування Суду. У розглядуваній справі судами встановлено, що посада провідного економіста з бухгалтерського обліку та аналізу господарської діяльності у відділі внутрішнього аудиту, яку перед звільненням займав позивач, наказом ДП «Антонов» від 08 серпня 2022 року №3927к, який введено в дію з 15 жовтня 2022 року, внаслідок виробничої необхідності внесення змін до штатного розпису підприємства підлягала скороченню.

Відповідно до наказів ДП «Антонов» від 15 серпня 2022 року №4087к, від 27 вересня 2022 року №5480к, від 30 вересня 2022 року №5652к, від 17 жовтня 2022 року №6174к, від 20 жовтня 2022 року №6239к, від 27 жовтня 2022 року №6457к позивача було попереджено про виключення зі штатного розпису підприємства посади, яку він займав, та неодноразово пропонувалися наявні на підприємстві вакантні посади.

Суд першої інстанції, з висновком якого погодився апеляційний суд, встановивши, що у відповідача у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці відбулося скорочення посади провідного економіста з бухгалтерського обліку та аналізу господарської діяльності у відділі внутрішнього аудиту, яку обіймав ОСОБА_1, позивач був попереджений про майбутнє скорочення його посади за два місяці і з моменту такого попередження до дати звільнення роботодавці неодноразово пропонував вакантні посади на підприємстві, проте ОСОБА_1 обиралися посади, які не відповідали його досвіду, кваліфікаційному рівню, рівню освіти та стажу роботи, або посади, зайняття яких здійснюється за конкурсним добором, дійшов обґрунтованого висновку, що звільнення позивача відбулося відповідно до вимог трудового законодавства.

Порушень відповідачем норм трудового законодавства під час звільнення позивача та вчинення дій, що містять ознаки дискримінації, судами не встановлено.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за покликанням:

<https://reyestr.court.gov.ua/Review/117043883>

Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду від 22.05.2024 у справі №334/4387/22 (провадження №61-15542св23) щодо знищення виробничих потужностей

Згідно з даними Єдиного державного реєстру юридичних осіб, фізичних осіб – підприємців та громадських формувань станом на 16 серпня 2022 року ВП ЗАЕС ДП «НАЕК «Енергоатом», код ЄДРПОУ 19355964, розташований за адресою: вул. Промислова, 133, м. Енергодар, Запорізька область, Україна, не перебуває в процесі припинення.

Водночас апеляційний суд врахував пояснення представника відповідача про те, що працівники ВП «Запорізька атомна електрична станція» не були звільнені із цього підрозділу, частина з них залишилася працювати у цьому підрозділі, частина переведена в інші відокремлені підрозділи ДП «НАЕК «Енергоатом», та за пунктом 6 частини першої статті 41 КЗпП України ніхто звільнений не був, окрім ОСОБА_1, що суперечить доводам відповідача.

Підприємством вважається юридична особа ДП «НАЕК «Енергоатом» та всі його відокремлені підрозділи, а не лише ВП ЗАЕС, яке розташоване у місті Енергодар Василівського району Запорізької області та перебуває в окупації, тому роботодавцем позивача є саме ДП «НАЕК «Енергоатом» в особі відокремленого підрозділу «Запорізька атомна станція» як юридична особа, яка розташована за адресою: вул. Назарівська, 3, м. Київ, проте позивачу надано для ознайомлення список вакансій станом на 03 серпня 2022 року тільки у ВП «ЗАЕС», надалі на час звільнення інші посади не пропонувалися та не було запропоновано посади в інших відокремлених структурних підрозділах ДП «НАЕК «Енергоатом».

Водночас із матеріалів справи вбачається, що позивач неодноразово самостійно звертався до адміністрації як ВП ЗАЕС, так і до адміністрації юридичної особи ДП «НАЕК «Енергоатом» про переведення його на іншу роботу, що підтверджується листами від 19 травня, від 10 червня, від 23 червня, 04 серпня 2022 року.

Зважаючи на вищевикладене у сукупності, Верховний Суд погоджується з висновками судів попередніх інстанцій, що відповідач не запропонував ОСОБА_1 всі вакантні посади на підприємстві та не виконав всіх можливих дій на забезпечення позивача роботою, у зв'язку із чим порушив встановлений законодавством порядок звільнення позивача за пунктом 6 частини першої статті 41 КЗпП України, оскільки саме на відповідача покладений тягар доказування правомірності звільнення позивача з огляду на норми трудового законодавства.

Отже, звільнення позивача відбулося з порушенням трудового законодавства, тому наказ про звільнення підлягає визнанню незаконним, а позивач підлягає поновленню на роботі.

Таким чином доводи касаційної скарги про те, що позивача неможливо було перевести без його згоди на іншу роботу, оскільки він написав заяву про переведення на невакантну посаду, яку до прийняття наказу про звільнення не відкликав, тому у відповідача не було можливості перевести його з метою уникнення звільнення, є необґрунтованими та не звільняють відповідача від виконання норми трудового законодавства.

Враховуючи, що у разі поновлення працівника на посаді, яка скорочена, поновлення здійснюється шляхом введення цієї посади до чинного штатного розпису (або призначення працівника на рівнозначну посаду), а матеріали справи не містять доказів того, що посаду, яку займав позивач на підприємстві, була скорочена, суди попередніх інстанцій дійшли обґрунтованого висновку про поновлення позивача на посаді начальника аналітично-правового відділу юридичного управління ВП «Запорізька атомна електрична станція» ДП «НАЕК «Енергоатом» зі стягненням середнього заробітку за час вимушеного прогулу у розмірі 467 675,92 грн, який відповідачем не спростований.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за покликанням:

<https://reyestr.court.gov.ua/Review/119419663>

Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду від 03.07.2024 у справі №761/970/22 (провадження №61-1773св24) щодо систематичного невиконання трудових обов'язків

Обставини справи. Наказом Северодонецької КЕЧ від 06 червня 2017 року №4 ОСОБА_1 прийнято на роботу та з 07 червня 2017 року призначено на посаду помічника начальника Северодонецької КЕЧ.

Наказом Северодонецької КЕЧ від 23 травня 2019 року №67 помічнику начальника частини працівнику Збройних Сил України ОСОБА_1 оголошено догану. Догана оголошена за результатами проведення службового розслідування згідно з наказом відповідача від 20 травня 2019 року №63 та розпорядженням начальника Східного територіального квартирно-експлуатаційного управління від 20 травня 2019 року №516/4/2076, з метою встановлення причин та умов, що сприяли складанню працівниками патрульної поліції адміністративного протоколу за частиною першою статті 130 Кодексу України про адміністративні правопорушення (далі – КУпАП) стосовно ОСОБА_1.

Наказом Северодонецької КЕЧ від 29 травня 2019 року №68 помічнику начальника частини працівнику Збройних Сил України ОСОБА_1 оголошено догану. Догана оголошена за результатами проведення службового розслідування, згідно з наказом Северодонецької КЕЧ від 20 травня 2019 року №62 та на підставі рапорту працівника Збройних Сил України інженера ОСОБА_4, з метою встановлення причин та умов неповернення автомобіля «LDV Convoj 400», державний реєстраційний номер НОМЕР_1, на територію Северодонецької КЕЧ о 18 год 00 хв 17 травня 2019 року, який закріплений за працівником Збройних Сил України ОСОБА_1, без дозволу начальника частини, на порушення вимог наказу Міністра оборони України від 12 грудня 2016 року №678.

Наказом Северодонецької КЕЧ від 31 травня 2019 року №70 помічнику начальника частини працівнику Збройних Сил України ОСОБА_1 оголошено догану за порушення вимог пункту 4 частини першої статті 40 КЗпП України. Догана оголошена за результатами проведення службового розслідування, згідно з наказом начальника Северодонецької КЕЧ від 30 травня 2019 року №69, на підставі рапорта головного інженера – заступника начальника Северодонецької КЕЧ від 30 травня 2019 року №1156, з метою встановлення причин та умов, що сприяли відсутності на робочому місці без поважних причин працівника Збройних Сил України ОСОБА_1. Згідно з матеріалами службового розслідування 30 травня 2019 року о 16 год 00 хв позивач не був присутнім на робочому місці, на телефонні дзвінки не відповідав.

29 травня 2019 року ОСОБА_1 звернувся до відповідача із заявою про надання щорічної основної відпустки тривалістю 30 календарних днів з 30 травня 2019 року та додаткової відпустки тривалістю 14 календарних днів з 02 липня 2019 року. 30 травня 2019 року начальник Северодонецької КЕЧ погодив надання ОСОБА_1 відпустки з 03 червня 2019 року після здачі справ та посади.

Наказом Северодонецької КЕЧ від 31 травня 2019 року №83 позивача звільнено з роботи 31 травня 2019 року на підставі пункту 3 частини першої статті 40 КЗпП України за систематичне невиконання трудових обов'язків.

Обґрунтування Суду. Для правомірного розірвання роботодавцем трудового договору на підставі пункту 3 частини першої статті 40 КЗпП України необхідна наявність сукупності таких умов: порушення має стосуватися лише тих обов'язків, які є складовими трудової функції працівника чи впливають із правил внутрішнього трудового розпорядку; невиконання чи неналежне виконання працівником трудових обов'язків має бути винним, скоєним без поважних причин умисно або з необережності; невиконання або неналежне виконання трудових обов'язків повинно бути систематичним; враховуються тільки дисциплінарні й громадські стягнення, які накладаються трудовими колективами і громадськими організаціями відповідно до їх статутів; з моменту виявлення порушення до звільнення може минути не більше місяця.

Подібні за змістом висновки викладено у постановках Верховного Суду від 11 січня 2023 року у справі №740/4649/20, від 26 жовтня 2022 року у справі №757/62971/19-ц, від 20 січня 2020 року у справі №466/150/17, від 12 лютого 2020 року у справі №345/472/19, від 12 лютого 2020 року у справі №760/4126/18.

Вирішуючи спір, суд повинен з'ясувати, систематичне невиконання яких саме трудових обов'язків позивачем передувало його звільненню. При системному аналізі трудового законодавства потрібно дійти висновку, що порушення трудової дисципліни вважається систематичним, якщо працівник, який мав дисциплінарне або громадське стягнення за порушення трудової дисципліни (яке з нього не зняте або не втратило юридичного значення зі спливом часу), порушив її знову. Вирішуючи такий спір, суд повинен перевірити законність попередніх стягнень, оскільки тільки правомірно накладені стягнення можуть урахуватися і бути підставою для звільнення працівника за пунктом 3 частини першої статті 40 КЗпП України (постанова Верховного Суду від 03 липня 2019 року у справі №161/6283/16-ц).

У справі, що переглядається, суд першої інстанції, з висновком якого в цій частині погодився апеляційний суд, дійшов висновку, що при винесенні оскаржуваних наказів від 23 травня 2019 року №67 та від 29 травня 2019 року №68 про оголошення доган відповідач дотримався вимог статей 147-1, 148, 149 КЗпП України.

Водночас наказ від 31 травня 2019 року №70 про оголошення позивачу догани за прогул суди визнали незаконним та дійшли висновку, що у діях ОСОБА_1 відсутнє систематичне невиконання без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами трудового розпорядку, а отже, його звільнення на підставі пункту 3 частини першої статті 40 КЗпП України є незаконним. У цій частині ОСОБА_1 постанову Київського апеляційного суду від 21 грудня 2023 року не оскаржує.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за покликанням:

<https://reyestr.court.gov.ua/Review/120243651>.

Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду від 10.07.2024 у справі №545/1584/23 (провадження №61-7299св24) щодо звільнення під час перебування на військовій службі

Факт необізнаності роботодавця щодо перебування позивача на військовій службі у складі Збройних Сил України не може бути підставою для позбавлення позивача гарантій, передбачених частиною третьою статті 119 КЗпП України.

Обставини справи. Відповідно до змісту наказу про звільнення від 30 березня 2020 року 18 березня 2020 року о 19 год 35 хв було виявлено, що транспортувальник ОСОБА_1 з'явився на роботу з ознаками алкогольного сп'яніння, а саме: сильний запах алкоголю при видиханні, червоний колір обличчя. Про цей факт складено відповідний акт. ОСОБА_1 було запропоновано пройти до медичного пункту підприємства для огляду особи на стан алкогольного сп'яніння, у тому числі за допомогою експрес-тесту Skyfine. Фельдшером ОСОБА_3 було складено протокол огляду особи на стан сп'яніння №69 від 18 березня 2020 року, в якому було визначено ступінь сп'яніння 0,55 проміле. До роботи 18 березня 2020 року ОСОБА_1 допущений не був.

Під час службового розслідування ОСОБА_1 надав письмові пояснення, в яких зазначив, що прийшов на роботу із запахом алкоголю, оскільки 17 березня 2020 року випив пляшку горілки. Своїми діями ОСОБА_1 порушив правила внутрішнього трудового розпорядку для працівників ПрАТ «Чумак», з якими був ознайомлений особисто під розпис.

Після 18 березня 2020 року позивач відпрацював тільки два дні: 21 березня 2020 року та 22 березня 2020 року, після чого на робочому місці більше не з'являвся.

На дату звільнення (30 березня 2020 року) ПрАТ «Чумак» був проведений повний розрахунок та виплачені усі належні ОСОБА_1 виплати при звільненні, а саме: 4 529, 76 грн, шляхом перерахування на його банківський рахунок (картковий) НОМЕР_3 в АТ «Сбербанк».

Щодо звільнення позивача 30 березня 2020 року відомості також було надано до органів Державної податкової служби. Звіт про суми нарахованої заробітної плати застрахованих осіб та суми єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування був поданий ПрАТ «Чумак» до Державної податкової служби 06 квітня 2020 року.

У зв'язку з тим, що ОСОБА_1 не з'явився до відділу кадрів ПрАТ «Чумак», йому було направлено лист на адресу, зазначену ним в особовій картці працівника, з проханням з'явитися для отримання трудової книжки до відділу кадрів ПрАТ «Чумак» за адресою: АДРЕСА_1.

ОСОБА_1 сам факт появи на роботі в стані алкогольного сп'яніння не оспорював, а зазначав, що відповідач звільнив його з роботи на підставі пункту 7 частини першої статті 40 КЗпП України, будучи обізнаним про те, що він з 27 березня 2020 року строком на три роки був зарахований на військову службу за контрактом у Збройних Силах України.

27 лютого 2020 року, до дати винесення наказу про звільнення, ОСОБА_1 уклав контракт з Міністерством оборони України про проходження військової служби.

Наказом командира військової частини НОМЕР_1 №132-РС від 02 липня 2022 року ОСОБА_1 був звільнений з військової служби 07 липня 2022 року.

25 лютого 2022 року ПрАТ «Чумак» видано наказ №65/1/1 «Про тимчасове зупинення роботи виробничих підрозділів підприємства», відповідно до якого з 25 лютого 2022 року тимчасово зупинено роботу всіх виробничих підрозділів ПрАТ «ЧУМАК», розташованих за адресами: АДРЕСА_1, та Херсонська область, місто Каховка, вул. Південна, 1, до закінчення воєнного стану або до можливості відновити роботу вказаних підрозділів.

Обґрунтування Суду. Суди встановили, що ПрАТ «Чумак» 30 березня 2020 року звільнило ОСОБА_1 за появу на роботі в нетверезому стані на підставі пункту 7 частини першої статті 40 КЗпП України. Разом з тим ОСОБА_1 27 березня 2020 року уклав контракт про проходження військової служби у Збройних Силах України та зарахований до особового складу військової частини НОМЕР_1.

Скасовуючи рішення суду першої інстанції та ухвалюючи нове судове рішення про часткове задоволення позовних вимог, суд апеляційної інстанції, правильно встановивши фактичні обставини справи, які мають суттєве значення для її правильного вирішення, обґрунтовано виходив з того, що звільнення позивача з роботи на підставі пункту 7 частини першої статті 40 КЗпП України відбулося з порушенням частини третьої статті 119 КЗпП України, оскільки позивач 27 березня 2020 року уклав контракт на проходження військової служби у Збройних Силах України протягом особливого періоду.

Отже, ОСОБА_1 було звільнено до закінчення строкового трудового договору 30 березня 2020 року, коли він перебував на військовій службі у складі Збройних Сил України, тому апеляційний суд дійшов правильного висновку про незаконність дій роботодавця.

Факт необізнаності роботодавця щодо перебування позивача на військовій службі у складі Збройних Сил України не може бути підставою для позбавлення позивача гарантій, передбачених частиною третьою статті 119 КЗпП України.

Слід також врахувати, що позивача не було звільнено у день виявлення проступку – 18 березня 2020 року, він ще відпрацював два дні: 21 березня 2020 року та 22 березня 2020 року.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за покликанням:

<https://reyestr.court.gov.ua/Review/120395349>.

Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду від 10.07.2024 у справі №750/3859/23 (провадження №61- 339св24) щодо звільнення у зв'язку з виявленою невідповідністю займаній посаді

Обставини справи. Позов ОСОБА_1 обґрунтований, тим що наказом АТ «Чернігівобленерго» від 20 лютого 2023 року №57-к його 20 лютого 2023 року було звільнено з посади інспектора групи технічного аудиту роботи згідно з пунктом 2 частини першої статті 40 КЗпП України у зв'язку з виявленою невідповідністю займаній посаді внаслідок недостатньої кваліфікації.

Підставою для звільнення стало те, що в результаті перевірки знань з питань охорони праці і технічної експлуатації та повторної перевірки він отримав оцінки «не знає».

Обґрунтування Суду. Роботодавцеві надано право самостійно визначати, чи відповідає працівник роботі, на яку його прийнято. Висновок роботодавця про невідповідність працівника роботі має бути обґрунтованим і документально підтвердженим. Відповідний правовий висновок, викладений у постанові Верховного Суду від 30 вересня 2021 року у справі №753/22115/18.

Суди встановили, що згідно з наказом АТ «Чернігівобленерго» від 20 лютого 2023 року №57-к позивача звільнено з роботи 20 лютого 2023 року за пунктом 2 частини першої статті 40 КЗпП України у зв'язку із виявленою невідповідністю займаній посаді внаслідок недостатньої кваліфікації.

Надавши оцінку зібраним у справі доказам, суди дійшли висновку, що підставою для проведення позапланової перевірки знань позивача з питань охорони праці та технічної експлуатації стало те, що позивач одночасно виконував роботи за двома різними розпорядженнями (на момент допуску до робіт за новим розпорядженням попереднє розпорядження не було закрито).

Суди з урахуванням приписів пункту 3.2.2 Правил №4, встановивши, що розпорядження на виконання позивачем робіт 16 та 18 листопада 2022 року віддавали ОСОБА_4, ОСОБА_2, ОСОБА_3, при цьому ОСОБА_2 при видачі нових розпоряджень знав, що позивачем не були закриті попередні, дійшли правильного висновку, що саме ті працівники, які віддавали розпорядження на виконання позивачем робіт, мають відповідати за якісний і кількісний склад бригади і призначення працівників, відповідальних за безпечне виконання робіт, тому покладення відповідальності саме на позивача, є недоречним, оскільки особи, які віддавали розпорядження на виконання робіт позивачем, не переконалися, що він може бути включений до розпорядження на виконання роботи, зазначеної в ньому.

Також судами обґрунтовано взято до уваги пояснення позивача, з яких вбачається, що фактично він виконував роботи за розпорядженнями почергово та поступово, оскільки неможливо фізично перебувати у різних місцях і виконувати одночасно роботи, доповідав про закінчення робіт, в результаті чого всі розпорядження були закриті, і будь-яких зауважень щодо виконаної ним роботи не було.

Крім того, у зв'язку з повномасштабним вторгненням російської федерації на територію України та введенням воєнного стану на території України, що є загальновідомим фактом, енергетики у період масованих обстрілів України змушені працювати понаднормово для усунення пошкоджень та відновлення електропостачання, зокрема і 15 листопада 2022 року мала місце масована ракетна атака по території України, тому залучення позивача до робіт 16, 18 листопада 2022 року за різними розпорядженнями могло бути необхідним для виконання робіт з усунення наслідків пошкоджень енергетичної інфраструктури, що мало виконуватися кваліфікованими працівниками, і ці обставини обґрунтовано враховано судами при розгляді справи.

Щодо проведення перевірки знань позивача з питань охорони праці та технічної експлуатації суди правильно врахували, що позивач з 2008 року перебував у трудових відносинах з відповідачем і щороку проходив перевірки знань з питань охорони праці та технічної експлуатації, за результатами яких комісією визначалося, що позивач знає необхідні норми, востаннє таку перевірку знань позивач пройшов 15 вересня 2022 року, тобто незадовго до позапланової перевірки. Відповідач доказів неякісного чи неналежного виконання позивачем трудових обов'язків саме через його недостатню кваліфікацію та/або рівень знань з питань охорони праці та технічної експлуатації не надав, а наявний у матеріалах справи наказ про зменшення позивачу премії не свідчить про неналежне виконання ним обов'язків через недостатню кваліфікацію та/або рівень знань з питань охорони праці та технічної експлуатації.

За таких обставин суди дійшли обґрунтованого висновку про визнання незаконним наказу про звільнення позивача, його поновлення на роботі зі стягненням середнього заробітку за час вимушеного прогулу, навівши при цьому відповідні розрахунки з урахуванням довідки від 27 червня 2021 року №50/5222/01-14.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за покликанням:

<https://reyestr.court.gov.ua/Review/120395368>.

Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду від 02.08.2024 у справі №367/3111/23 (провадження №61-3820св23) щодо звільнення з роботи на підставі пункту 8 частини першої статті 36 Кодексу законів про працю України

Згідно з додатковою угодою від 27 липня 2021 року №4 до контракту з керівником комунального закладу культури від 29 липня 2016 року пункт 25 контракту викладено в такій редакції: «Цей контракт діє з 29 липня 2016 року по 29 липня 2026 року». Додаткова угода набирає чинності з моменту її підписання обома сторонами, оформлена у двох примірниках, які мають однакову юридичну силу, та є невід'ємною частиною контракту від 29 липня 2016 року.

Наказом відділу культури національностей та релігії Ірпінської міської ради Київської області від 27 липня 2021 року №106 продовжено ОСОБА_1, директору Ірпінського історико-краєзнавчого музею Ірпінської міської ради, строк дії контракту від 29 липня 2016 року до 29 липня 2026 року, із збереженням умов, на новий строк.

Наказом відділу культури, національностей та релігії Ірпінської міської ради «Про перевірку роботи Ірпінського історико-краєзнавчого музею Ірпінської міської ради» від 21 вересня 2022 року №47/о створено та затверджено комісію щодо діяльності роботи Ірпінського історико-краєзнавчого музею Ірпінської міської ради.

Серед музейних предметів Історико-краєзнавчого музею Ірпінської міської ради є твори, які мають велику історико-культурну цінність: археологія періоду Київської Русі та Гетьманщини, етнографія, іконопис, роботи художників.

Діяльність директора Історико-краєзнавчого музею Ірпінської міської ради Анатолія Зборовського відповідно до Закону України «Про музеї та музейну справу», Інструкції (зокрема пункти I, II, VII) та головного зберігача фондів Історико-краєзнавчого музею Ірпінської міської ради ОСОБА_3 відповідно до посадової Інструкції, Закону України «Про музеї та музейну справу», Інструкції (пункти I, II, III, IV, V, VI, VII) за своїми професійними якостями не відповідають займаним посадам. Комісія рекомендувала терміново провести звірення наявності музейних предметів Історико-краєзнавчого музею Ірпінської міської ради.

Згідно з актом перевірки усунення недоліків роботи Історико-краєзнавчого музею Ірпінської міської ради від 27 січня 2023 року експозиційні та фондів приміщення Історико-краєзнавчого музею Ірпінської міської ради перебувають у незадовільному стані.

Наказом відділу культури, національностей та релігії Ірпінської міської ради від 31 січня 2023 року №15 ОСОБА_1 оголошено догану за неналежне виконання без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором. З указаним наказом позивач ознайомився під підпис 31 січня 2023 року, зазначивши, що «у висновку перевірки не все вірно». Зазначений наказ позивач не оскаржував.

Наказом відділу культури, національностей та релігії Ірпінської міської ради від 06 лютого 2023 року №18/о строк здійснення інвентаризації Історико-краєзнавчого музею Ірпінської міської ради продовжено до 10 лютого 2023 року.

Наказом відділу культури, національностей та релігії Ірпінської міської ради від 07 квітня 2023 року №45 ОСОБА_1 звільнено 07 квітня 2023 року із займаної посади у зв'язку із систематичним невиконанням керівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього контрактом, на підставі пункту 8 частини першої статті 36 КЗпП України.

Обґрунтування Суду. Вирішуючи позовні вимоги ОСОБА_1, суди попередніх інстанцій виходили з того, що він як директор Ірпінського історико-краєзнавчого музею Ірпінської міської ради на порушення пункту 7, укладеного між ним та відповідачем контракту від 29 липня 2016 року, допустив систематичне невиконання без поважних причин обов'язків, покладених на нього контрактом, зокрема: не забезпечив належного контролю за збереженням майна, ощадливим та раціональним використанням матеріальних цінностей, що призвело до того, що експозиційні та фондові приміщення Ірпінського історико-краєзнавчого музею перебувають у незадовільному стані, фондово-облікова документація ведеться незадовільно, його діяльність не відповідає займаній посаді, що відповідно до абзацу другого пункту 21 контракту від 29 липня 2016 року є підставою для розірвання контракту та звільнення позивача на підставі пункту 8 частини першої статті 36 КЗпП України.

Установивши, що позивач погодився з умовами контракту, у тому числі і з підвищеною відповідальністю за порушення його умов, проте не забезпечив належного виконання покладених на нього обов'язків, суди попередніх інстанцій дійшли обґрунтованого висновку про те, що звільнення ОСОБА_1 відбулося за наявності умов, визначених сторонами в контракті для його розірвання, з дотриманням вимог чинного трудового законодавства, а тому обґрунтовано відмовили у задоволенні позову.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за покликанням:

<https://reyestr.court.gov.ua/Review/120785071>.

Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Другої судової палати Касаційного цивільного суду від 05.08.2024 у справі №336/5779/22 (провадження №61-4412св24) щодо процедури скорочення

Обставини справи. Суди встановили, що ОСОБА_1 із січня 2017 року працював на посаді начальника диспетчерсько-ліфтової служби структурного підрозділу «Муніципальна служба з технічного обслуговування системи диспетчеризації ліфтів» у комунальному підприємстві «Центр управління інформаційними технологіями».

На виконання рішення Запорізької міської ради від 12 липня 2022 року наказом директора КП «Центр управління інформаційними технологіями» №02/12-07 від 12 липня 2022 року проведено зміни

в організації виробництва та праці структурного підрозділу «Муніципальна служба з технічного обслуговування системи диспетчеризації ліфтів» шляхом виведення з 04 серпня 2022 року зі штатного розпису КП «Центр управління інформаційними технологіями» структурного підрозділу «Муніципальна служба з технічного обслуговування системи диспетчеризації ліфтів» та скорочення з 12 жовтня 2022 року відповідних посад, зокрема, і посади начальника диспетчерсько-ліфтової служби.

04 серпня 2022 року повідомлено ОСОБА_1 про наступне звільнення з 12 жовтня 2022 року на підставі пункту 1 статті 40 КЗпП України. У повідомленні зазначено про відсутність на підприємстві вакантних посад, які б відповідали кваліфікації ОСОБА_1.

Матеріали справи містять перелік наявних вакантних посад, складений 04 серпня 2022 року начальником сектору з роботи з персоналом КП «Центр управління інформаційними технологіями», який не містить посади заступника директора – начальника підрозділу «Інформаційні технології» та акт від 04 серпня 2022 року, складений працівниками КП «Центр управління інформаційними технологіями», про відмову ОСОБА_1 від ознайомлення з пропозиціями вакантних посад.

ОСОБА_1 під підпис ознайомлений із переліком вакантних посад (18 вакансій) в КП «Центр управління інформаційними технологіями» станом на 07 жовтня 2023 року, від яких позивач відмовився. У вказаному переліку посада заступника директора – начальника підрозділу «Інформаційні технології» відсутня.

Наказом КП «Центр управління інформаційними технологіями» №175-к від 15 вересня 2022 року на посаду заступника директора – начальника підрозділу «Інформаційні технології» з 16 вересня 2022 року переведено начальника відділу системного адміністрування Лойка В.А.

Суди встановили, що 07 жовтня 2022 року підприємство надало позивачу пропозиції вакантних посад, від яких ОСОБА_1 відмовився.

Наказом КП «Центр управління інформаційними технологіями» від 10 жовтня 2022 року ОСОБА_1 звільненій з роботи у зв'язку зі скороченням штату на підставі пункту 1 статті 40 КЗпП України з 12 жовтня 2022 року.

Обґрунтування Суду. Законодавством не встановлена заборона для роботодавця ознайомлювати працівника, посада якого скорочується, із усіма вакантними посадами на підприємстві, як і не встановлено жодного обмеження для працівника претендувати на будь-яку вакантну посаду, яку він має бажання обіймати.

При цьому бажання працівника бути переведеним на певну посаду не встановлює жодного обов'язку щодо переведення такого працівника на обрану ним посаду, у разі невідповідності кваліфікації такого працівника до обраної посади (див., зокрема, постанову Верховного Суду в складі колегії суддів Другої судової палати Касаційного цивільного суду від 01 вересня 2020 року у справі №755/6539/18 (провадження №61-4367св20)).

Доводи позивача про те, що справи суди не дослідили посадові інструкції заступника директора – начальника підрозділу «Інформаційні технології» та начальника диспетчерсько-ліфтової служби структурного підрозділу «Муніципальна служба з технічного обслуговування системи диспетчеризації ліфтів» спростовуються встановленими фактичними обставинами справи.

Не може бути скасоване правильне по суті і законне рішення з одних лише формальних міркувань (частина друга статті 410 ЦПК України).

Правило про те, що «не може бути скасоване правильне по суті і законне рішення з одних лише формальних міркувань» стосується випадків, коли такі недоліки не призводять до порушення основних засад (принципів) цивільного судочинства (див. постанову Верховного Суду у складі Об'єднаної палати Касаційного цивільного суду від 18 квітня 2022 року в справі №522/18010/18 (провадження №61-13667сво21)).

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за покликанням:

<https://reyestr.court.gov.ua/Review/120888790>.

Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Третьої судової палати Касаційного цивільного суду від 06.08.2024 у справі №296/8012/22 (провадження №61-8714св23) щодо призупинення дії трудового договору

Обставини справи. Відповідно до пункту 8 рішення Вченої ради інституту від 20 липня 2022 року, науково-педагогічним та педагогічним працівникам, які перебувають за межами України або набули статусу внутрішньо переміщених осіб, надати інформацію щодо готовності з 29 серпня 2022 року приступити до офлайн-навчання.

23 серпня 2022 року ОСОБА_1 подала заяву на ім'я в. о. ректора Житомирського медичного інституту Гордійчук С., в якій просила перевести її на час воєнного стану на дистанційний режим роботи у зв'язку з тим, що вона перебуває за межами України.

Листом від 26 серпня 2022 року повідомлено, що в закладі освіти відсутні можливості для переведення ОСОБА_1 на дистанційну роботу, оскільки для здобувачів освіти відповідних курсів, де у ОСОБА_1 заплановане педагогічне навантаження, передбачено освітній процес в офлайн-форматі.

27 серпня 2022 року ОСОБА_1 повторно подала заяву на ім'я в. о. ректора Житомирського медичного інституту Гордійчук С., в якій просила повторно розглянути її заяву від 23 серпня 2022 року та надати їй можливість працювати у дистанційному режимі (а. с. 28).

Листом від 05 вересня 2022 року №231/05.03 за підписом в. о. ректора Житомирського медичного інституту Гордійчук С. ОСОБА_1 повідомлено, що в закладі освіти немає можливостей для переведення ОСОБА_1 на дистанційну роботу, оскільки для здобувачів освіти відповідних курсів, де у ОСОБА_1 заплановане педагогічне навантаження, передбачено освітній процес в офлайн-форматі.

29 серпня 2022 року комісією у складі працівників Житомирського медичного інституту складено акт про те, що у зв'язку з тим, що ОСОБА_1 перебуває за кордоном, пропонується призупинити трудові відносини відповідно до статті 13 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану».

Наказом №224, керуючись статтею 13 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», із 30 серпня 2022 року скасовано наказ №121. Визначено секретарю навчальної частини ОСОБА_4 внести зміни до таблицю обліку робочого часу викладача ОСОБА_1 та замінити позначку «призупинення трудових відносин» (ІН) на позначку «неявка з нез'ясованих причин» (НЗ). Помічнику ректора з кадрової роботи ОСОБА_3 ознайомити ОСОБА_1 із цим наказом шляхом надсилання на електронну пошту.

Обґрунтування Суду. У справі, що переглядається, суди попередніх інстанцій встановили, що наказом в. о. ректора Житомирського медичного інституту за погодженням з Житомирською обласною військовою адміністрацією встановлено, що навчальний рік розпочинається за змішаною (змінною) формою навчання та наказано забезпечити присутність на робочих місцях керівництва, адміністративно-управлінського персоналу, науково-педагогічних та педагогічних працівників закладу.

Згідно з матеріалами справи відповідач повідомив позивачку про те, що з урахуванням організації навчання на 2022/2023 роки він не міг забезпечити переведення ОСОБА_1 на дистанційну форму роботи, як про це просила позивачка, водночас з очними умовами викладання (роботи) позивачка не погодилася, тому відповідач видав наказ №121.

Верховний Суд зазначає, що позивачка заявила вимоги про скасування наказу №121, визнання протиправною відмову у переведенні на дистанційну форму роботи, стягнення середньої заробітної плати за час вимушеного прогулу у зв'язку із виданням наказу №121.

Водночас за заявою позивачки про часткову відмову від позову ухвалою Корольовського районного суду м. Житомира від 31 березня 2023 року закрито провадження в частині позовних вимог про визнання незаконним та скасування наказу №121 та визнання протиправною відмови у переведенні на дистанційну форму роботи.

Верховний Суд погоджується з висновками суду апеляційної інстанції, що суд першої інстанції в цій частині позов не переглядав, висновків про незаконність наказу №121 не викладав, а сам факт та підстави його скасування відповідачем не встановлюють його незаконність.

З урахуванням вказаного позовна вимога про стягнення середньої заробітної плати за час вимушеного прогулу у зв'язку із виданням наказу №121 не може бути задоволена судами, оскільки не вирішувалося питання про незаконність наказу №121.

Тому доводи касаційної скарги про те, що суд апеляційної інстанції вийшов за межі позовних вимог та оцінив наказ №121 на предмет його законності є безпідставними.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за покликанням:

<https://reyestr.court.gov.ua/Review/120925960>.

Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Другої судової палати Касаційного цивільного суду від 07.08.2024 у справі №757/18580/22-ц (провадження №61-17426св23) щодо форми угоди про звільнення за угодою сторін

Передбачена пунктом 1 частини першої статті 36 КЗпП угода сторін є самостійною підставою припинення трудового договору, яка відрізняється від розірвання трудового договору з ініціативи працівника та з ініціативи власника підприємства, установи, організації або уповноваженого ним органу тим, що в цьому разі потрібне спільне волевиявлення сторін, спрямоване на припинення трудових відносин в обумовлений строк і саме із цих підстав.

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

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за покликанням:

<https://reyestr.court.gov.ua/Review/120973733>.

Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Другої судової палати Касаційного цивільного суду від 07.08.2024 у справі №296/8616/20 (провадження №61-17669св23) щодо звільнення за прогул

Відповідно до сталої судової практики причину відсутності працівника на роботі можна вважати поважною, якщо явці на роботу перешкождали істотні обставини, які не можуть бути усунуті самим працівником, зокрема:

пожежа, повінь (інші стихійні лиха);

аварії або простій на транспорті;

виконання громадянського обов'язку (надання допомоги особам, потерпілим від нещасного випадку, порятунок державного або приватного майна при пожежі, стихійному лиху);

догляд за захворілим знезацька членом родини;

відсутність на роботі з дозволу безпосереднього керівника; відсутність за станом здоров'я.

Вирішуючи питання про поважність причин відсутності на роботі працівника, звільненого за пунктом 4 статті 40 КЗпП України, суд повинен виходити з конкретних обставин і враховувати всі надані сторонами докази (див., зокрема, постанови Верховного Суду у складі колегії суддів Третьої судової палати Касаційного цивільного суду у складі від 11 березня 2020 року у справі №459/2618/17 (провадження №61-47902св18), Верховного Суду у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду від 27 серпня 2020 року у справі №161/14225/19 (провадження №61-8917св20), Верховного Суду у складі колегії суддів Другої судової палати Касаційного цивільного суду від 19 вересня 2023 року у справі №760/22937/20 (провадження №61-5863св23)).

Отже, порушенням трудової дисципліни є невиконання чи неналежне виконання з вини працівника покладених на нього трудових обов'язків. Проголом визнається відсутність працівника на роботі як протягом усього робочого дня, так і більше трьох годин безперервно або сумарно протягом робочого дня без поважних причин. Прогол є дисциплінарним проступком підвищеного ступеня тяжкості, тому у пункті 4 частини першої статті 40 КЗпП України за його вчинення передбачене право власника або уповноваженого ним органу застосувати до працівника найбільш суворе дисциплінарне стягнення у вигляді звільнення.

Разом з тим для встановлення факту прогулу, тобто факту відсутності особи на робочому місці більше трьох годин протягом робочого дня, суду необхідно з'ясувати поважність причини такої відсутності. Поважними визнаються такі причини, які виключають вину працівника.

Касаційний суд підкреслює, що з огляду на конкретні обставини і надані сторонами докази відсутності на роботі з дозволу безпосереднього керівника може бути поважною причиною такої відсутності, проте таке погодження має бути надане уповноваженим власником органом. Самовільне використання без погодження з власником або уповноваженим ним органом днів відгулів, чергової відпустки не є поважною причиною відсутності на роботі.

У справі, що переглядається, суди встановили, що: відсутні поважні причини відсутності позивача на роботі з об'єктивних, незалежних від його волі обставин, які повністю виключають вину працівника; ОСОБА_1 був відсутній на роботі 17, 19, 21 серпня 2020 року без погодження з уповноваженим органом, яким відповідно до статуту КНП «Обласна лікарня» є генеральний директор підприємства, до виключної компетенції якого належить вирішення питань, пов'язаних з відсутністю на робочому місці працівників.

Тому колегія суддів відхиляє доводи касаційної скарги, що подання 05 серпня 2020 року заяви на ім'я в. о. завідувача відділення анестезіології та інтенсивної терапії №2 КНП «Обласна лікарня» ОСОБА_3 з проханням замінити його на чергуваннях 17, 19, 21 серпня 2020 року та погодження нею такої заяви, що робочий процес у відділенні не був порушений, свідчать про його невихід на роботу з поважної причини. Зазначені обставини могли б бути враховані роботодавцем при притягненні позивача до дисциплінарної відповідальності. Проте це не є підставою для висновку, що його звільнення проведено без законної підстави, оскільки у пункті 4 частини першої статті 40 КЗпП України за вчинення прогулу передбачене право власника або уповноваженого ним органу застосувати до працівника найбільш суворе дисциплінарне стягнення у вигляді звільнення.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за покликанням:

<https://reyestr.court.gov.ua/Review/120973772>.

Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду від 28.08.2024 у справі №521/8323/23 (провадження №61-17687св23) щодо звільнення у період дії наказу про зупинення трудових відносин

Судами попередніх інстанцій встановлено, що відповідно до наказів філії від 28 лютого 2022 року №27-ОП «Про організаційні заходи, пов'язані з введенням воєнного стану в Україні» і від 10 травня 2022 року №28-ОП «Про припинення простою та призупинення дії трудових договорів з працівниками Філії» трудові відносини з працівниками були зупинені. У законодавстві відсутня заборона щодо припинення трудових відносин під час призупинення дії трудового договору. Тому у працівника є можливість звільнитися за власним бажанням або ж роботодавець має право звільнити працівника за іншими підставами, передбаченими КЗпП України, зокрема за угодою сторін.

З огляду на вказане суд першої інстанції, з яким погодився й апеляційний суд, дійшов обґрунтованого висновку, що при звільненні позивача відповідачем не дотримано вимог частини першої статті 47 КЗпП України, частини сьомої статті 49-2 КЗпП України про вивільнення працівника відповідно до пункту 6 частини першої статті 41 цього Кодексу, звільнення позивача проведено без достатніх на те правових підстав, із порушенням процедури, а тому є незаконним.

Звільнення ОСОБА_1 відбулося в період дії наказу про зупинення з ним трудових відносин та за відсутності належних, допустимих, достовірних, достатніх доказів повного знищення (відсутності) виробничих, організаційних та технічних умов, засобів виробництва, майна роботодавця внаслідок бойових дій, у відповідача були відсутні підстави для звільнення позивача на підставі пункту 6 частини першої статті 41 КЗпП України. Вказане свідчить про невідповідність наказу про звільнення вимогам закону.

Водночас суди відхилили надані відповідачем докази на підтвердження унеможливлення забезпечення позивача роботою, оскільки такі є підтвердженням унеможливлення виконання ним своїх трудових функцій, однак не є підтвердженням факту повного знищення виробничих, організаційних та технічних умов, тобто настання таких обставин, що мають незворотний характер і свідчать про те, що згодом робота порту не може бути відновленою. Крім того, надані відповідачем докази стосуються періоду 2023 року, тобто вже після звільнення ОСОБА_1. Враховуючи вищевикладене, Верховний Суд погоджується з висновками судів попередніх інстанцій про незаконність звільнення ОСОБА_1 та необхідність поновлення його на роботі.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за покликанням:

<https://reyestr.court.gov.ua/Review/121295629>.

Постанова Верховного Суду складі колегії суддів Другої судової палати Касаційного цивільного суду від 02.09.2024 у справі №752/23317/21 (провадження №61-7156св23) щодо закінчення дії контракту

Обставини справи. Суди встановили, що з 15 липня 2019 року ОСОБА_1 призначений на посаду начальника Кілійського МУВГ з укладанням контракту строком на один рік на підставі наказу Держводагентства від 11 липня 2019 року №178-ос.

11 липня 2019 року між Держводагентством та ОСОБА_1 було укладено контракт №193 терміном дії з 15 липня 2019 до 14 липня 2020 року. 18 травня 2020 року ОСОБА_1 звернувся із заявою до Держводагентства про продовження дії контракту строком на один рік.

Наказом Держводагентства від 19 травня 2020 року №127-ос «Про продовження контракту» було продовжено строк дії контракту від 11 липня 2019 року №193, укладеного з ОСОБА_1 як з начальником Кілійського МУВГ, строком на один рік, а саме з 15 липня 2020 року до 14 липня 2021 року включно, та укладено додаткову угоду №1 від 19 травня 2020 року.

Наказом Державного агентства водних ресурсів України від 02 липня 2021 року №195-ос ОСОБА_1 звільнено з посади начальника Кілійського міжрайонного управління водного господарства 14 липня 2021 року у зв'язку із закінченням дії контракту, відповідно до пункту 2 частини першої статті 36 КЗпП України, підпункту 1 пункту 21 контракту. З 15 липня 2021 року виконання обов'язків начальника Кілійського МУВГ покладено на ОСОБА_2.

Держводагентство не виявило бажання продовжувати трудові відносини з ОСОБА_1, 14 липня 2021 року на електронну адресу Кілійського МУВГ надійшов електронний лист з фотокопією наказу Державного агентства водних ресурсів України від 02 липня 2021 року №195-ос.

Наказом Держводагентства від 26 липня 2021 року №210-ос «Про покладання виконання обов'язків на ОСОБА_3» з 26 липня 2021 року виконання обов'язків начальника Кілійського МУВГ покладено на ОСОБА_3 до призначення у встановленому порядку начальника Кілійського МУВГ, у зв'язку із чим втратив чинність пункт 2 наказу Держводагентства від 02 липня 2021 року №195-ос, згідно з яким з 15 липня 2021 року виконання обов'язків начальника Кілійського МУВГ покладено на ОСОБА_2.

29 липня 2021 року до Держводагентства було надано доповідну записку в. о. начальника Кілійського МУВГ ОСОБА_3 про те, що станом на 29 липня 2021 року

ОСОБА_1 не звільнений, діловод управління ОСОБА_9 проігнорувала наказ Держводагентства від 26 липня 2021 року №210-ос, не зареєструвала та не довела його до служби з управління персоналом. Також у доповідній записці вказано, що ОСОБА_1 та ОСОБА_2 застосовується моральний пресинг, залякування колективу та погрози про звільнення за статтями різного типу.

Наказом Кілійського МУВГ від 30 липня 2021 року №128-ос ОСОБА_1 звільнено з посади начальника Кілійського МУВГ та здійснено з ним повний розрахунок, про що свідчить розрахунковий лист за липень 2021 №8315.

Обґрунтування Суду. Припинення трудового договору у зв'язку із закінченням строку його дії не потребує заяви чи будь-якого волевиявлення працівника. Власник також не зобов'язаний попереджати або в інший спосіб інформувати працівника про майбутнє звільнення за пунктом 2 частини першої статті 36 КЗпП України. Тому контракт припиняється за закінченням строку його дії. Винятком з цього правила є фактичне продовження трудових відносин, коли жодна з сторін за закінченням строку дії трудового договору не поставила вимогу про їх припинення. У такому випадку дія трудового договору вважається продовженою на невизначений строк (стаття 39-1 КЗпП України), а у випадку, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк – на строк, передбачений законодавчими актами.

У справі, що переглядається, суди встановили, що відповідно до контракту №193 від 11 липня 2019 року та пункту 4 додаткової угоди №1 до контракту, укладених між позивачем та Держводагентством, строк його дії був встановлений сторонами до 14 липня 2021 року включно; на електронну адресу Кілійського МУВГ був надісланий наказ Держводагентства від 02 липня 2021 року №195-ос про звільнення ОСОБА_1 із займаної посади для ознайомлення; позивач відмовився ознайомлюватися із вказаним наказом, підписувати наказ Кілійського МУВГ від 14 липня 2021 року №110-ос про його звільнення, забирати трудову книжку та передавати справи; будучи обізнаним про своє звільнення з посади у зв'язку із закінченням строку дії контракту, без погодження з роботодавцем продовжив виходити на роботу; наказ Кілійського МУВГ про звільнення ОСОБА_1 та проведення з ним розрахунку №128-ос був виданий 30 липня 2021 року.

Суди врахували, що закінчення строку трудового договору (контракту) припиняє трудові відносини тоді, коли вимогу про звільнення заявила одна з сторін трудового договору – працівник чи власник або уповноважений ним орган.

При такому волевиявленні однієї зі сторін друга сторона не може перешкодити припиненню трудових відносин. Чинне законодавство не передбачає можливості поновлення працівника на роботі після закінчення строку дії контракту в судовому порядку.

За таких обставин суди зробили обґрунтований висновок, що оскільки сторони на умовах контракту не продовжили строк його дії після 14 липня 2021 року, після 15 липня 2021 року уповноважений орган – Держводагентство не погоджував продовження виконання трудових обов'язків позивачем, то трудові відносини між сторонами були припинені за закінченням строку дії контракту, що є підставою для звільнення позивача відповідно до пункту 2 частини першої статті 36 КЗпП України. Тому відсутні підстави для визнання звільнення незаконним та поновлення ОСОБА_1 на посаді. У зв'язку із цим не підлягають задоволенню вимоги про стягнення з відповідача середнього заробітку за час вимушеного прогулу, заявлені позивачем як похідні.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за покликанням:

<https://reyestr.court.gov.ua/Review/121352023>.

Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Третьої судової палати Касаційного цивільного суду від 04.09.2024 у справі №359/1316/22 (провадження №61-6430св24) щодо звільнення за власним бажанням

Обставини справи. 29 вересня 2021 року ОСОБА_1 звернувся із письмовою заявою на ім'я директора ТОВ «Автосервіс» Смаля В. І., в якій просив звільнити його за власним бажанням. Подана заява обґрунтована тим, що у зв'язку з інцидентом, який виник 28 вересня 2021 року між ним та водієм автобуса, та невиконанням ТОВ «Автосервіс» вимог законодавства про працю, своїх наказів, законодавства України «Про охорону праці» та класифікатора професій стосовно посади керівника служби охорони праці, просив звільнити його з посади інженера з охорони праці за власним бажанням.

Наказом ТОВ «Автосервіс» від 29 вересня 2021 року №468 «Про звільнення з посади», підписаним від імені керівника товариства Смаля В. І., ОСОБА_1, інженера з охорони праці, звільнено за власним бажанням, стаття 38 КЗпП України. Наказом визначено виплатити працівнику компенсацію за невикористану відпустку за період роботи 02 до 29 вересня 2021 року – 1 календарний день.

Обґрунтування Суду. За змістом поданої заяви про звільнення позивач просив звільнити його за власним бажанням, вказавши причиною звільнення, зокрема, невиконання ТОВ «Автосервіс» вимог законодавства про працю, своїх наказів, Закону України «Про охорону праці» та класифікатора професій стосовно посади керівника служби охорони праці.

Суди визнали обґрунтованою причину звільнення позивача за частиною третьою статті 38 КЗпП України, вказавши, що відповідно до вимог частини першої статті 15 Закону України «Про охорону праці» в ТОВ «Автосервіс», де кількість працівників відповідно до штатного розпису на 2021 рік становила 402 працівники, тобто кількість працюючих становила більше 50 осіб, роботодавець мав створити службу охорони праці відповідно до типового положення, що затверджується центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони праці. Однак така служба в момент працевлаштування позивача в ТОВ «Автосервіс» була відсутня, що безпосередньо впливало на права та обов'язки позивача та давало йому право на звільнення з підстав, наведених у частині третій статті 38 КЗпП України, у зв'язку з порушенням законодавства про працю, про що він зазначив у своїй заяві, а також на отримання вихідної допомоги у визначеному частиною першою статті 44 КЗпП України розмірі.

Верховний Суд зазначає, що порушення працедавцем трудового законодавства, що становить причину звільнення за частиною третьою статті 38 КЗпП України та є підставою виплати вихідної допомоги, мають стосуватися працівника, який звільняється, особисто та порушувати його права.

Вказане у заяві на звільнення невиконання ТОВ «Автосервіс» вимог законодавства про працю в позовній заяві ОСОБА_1 пов'язує з тим, що у зв'язку з відсутністю на підприємстві служби охорони праці (штатний розпис включає одну посаду інженера з охорони праці) він фактично виконував роботу начальника служби з охорони праці та має право на відповідну оплату праці.

Однак суди, констатувавши наявність порушення ТОВ «Автосервіс» трудового законодавства відносно ОСОБА_1 та стягнувши на його користь вихідну допомогу при звільненні, одночасно відмовили в частині його вимог про перерахунок заробітної плати за вересень 2021 року.

Тобто суди відсутність на підприємстві служби охорони праці пов'язали лише з правом позивача звільнитися з підстав, наведених у частині третій статті 38 КЗпП України, однак виключили його право на оплату праці за фактично виконаний одноособово обсяг роботи, не вмотивувавши суперечливість наведених висновків.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за покликанням:

<https://reyestr.court.gov.ua/Review/121545594>.

Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду від 09.09.2024 у справі №161/21116/23 щодо частини 3 статті 38 КЗпП України

Умовою розірвання трудового договору з ініціативи працівника згідно з частиною третьою статті 38 КЗпП України є винні дії власника або уповноваженого ним органу через невиконання законодавства про працю, умов колективного чи трудового договору.

Тобто при вирішенні трудового спору щодо припинення трудового договору на підставі частини 3 статті 38 КЗпП України визначальним є те, чи мали місце порушення трудового законодавства з боку роботодавця стосовно працівника на момент подання таким працівником заяви про звільнення на підставі частини 3 статті 38 КЗпП України.

На виконання постанови Волинського апеляційного суду від 03 жовтня 2023 року у справі №161/2526/23 ТОВ «Імперія якості «Линник» було видано наказ від 04 жовтня 2023 року №57/1-к про поновлено ОСОБА_1 на роботі. Разом з тим позивач до роботи не приступив.

Отже, суди дійшли правильного висновку про відсутність належних та допустимих доказів порушення відповідачем, як роботодавцем, положень трудового законодавства щодо трудових прав позивача, оскільки на виконання зазначеного судового рішення ОСОБА_1 поновлено на роботі, також відповідачем у відповідь на заяву позивача було відмовлено у його звільненні відповідно до частини 3 статті 38 КЗпП України.

Крім того, Верховний Суд зазначає, що з обставин цієї справи судовому розгляду підлягають вимоги про поновлення на роботі, а не про звільнення з роботи, чи зобов'язання звільнити, що є компетенцією роботодавця.

Доводи касаційної скарги про те, що після ухвалення постанови Волинського апеляційного суду від 03 жовтня 2023 року у справі №161/2526/23 відповідачем на порушення положень трудового законодавства не надіслано позивачу копію наказу про поновлення останнього на роботу, на увагу не заслуговують, оскільки, по-перше, ОСОБА_1 знав про існування вищевказаного судового рішення, по-друге, позивач отримав лист відповідача від 31 жовтня 2023 року, згідно з яким позивач не з'явився на роботу та не повідомив про причини неявки. Копію вказаного листа ОСОБА_1 було долучено до позовної заяви.

Посилання касаційної скарги на те, що відповідачем протиправно не було виплачено позивачу середній зарібок за весь час вимушеного прогулу, є обґрунтованими, проте ОСОБА_1 вимоги про стягнення коштів за час затримки виплати середнього заріботку заявлено не було, а відповідно до вимог частини першої статті 13 ЦПК України суд розглядає справи не інакше як за зверненням особи, поданим відповідно до цього Кодексу, в межах заявлених нею вимог і на підставі доказів, поданих учасниками справи або витребуваних судом у передбачених цим Кодексом випадках.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду можна ознайомитися за покликанням: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/121472425>.

Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Касаційного господарського суду від 11.09.2024 у справі №922/3904/23 щодо звільнення директора за власним бажанням

Закон та усталена судова практика не ставить вирішення спору про припинення правовідносин між директором та товариством у зв'язку зі звільненням директора за власним бажанням з дотриманням відповідної процедури щодо повідомлення учасників товариства та скликання загальних зборів у залежність від результатів діяльності такого директора, в тому числі щодо розпорядження (заволодіння) майном товариства та непередання статутних документів та печатки товариства, про що вказує скаргник. Це може бути підставою для звернення до правоохоронних органів та/або суду з відповідною заявою/позовною заявою.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду можна ознайомитися за покликанням:

<https://reyestr.court.gov.ua/Review/121562125>.

Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Касаційного адміністративного суду від 11.09.2024 у справі №320/9942/22 (адміністративне провадження №К/990/40353/23) про дострокове припинення повноважень

Позовні вимоги ОСОБА_1 обґрунтовані протиправністю рішень про дострокове припинення повноважень секретаря сільської ради через порушення процедури їх прийняття: порядок денний не містив питання про недовіру позивачу і його дострокове припинення, проєкт рішення не узгоджений; рішення не мають достатніх підстав (мотивів)

для дострокового припинення повноважень позивача, зокрема, не проведено службового розслідування згідно з чинним законодавством. У зв'язку із цим просить задовольнити позовні вимоги в повному обсязі.

Суди попередніх інстанцій перевірили процедуру прийняття спірного рішення та встановили, що таке рішення було прийняте повноважним складом сільської ради на її пленарному засіданні, як це вимагається Законом України «Про місцеве самоврядування». При цьому питання (щодо припинення повноважень) розглянуте на профільній комісії з питань регламенту депутатської діяльності, етики, гласності, законності, прав людини, правопорядку та взаємодії з громадським формуванням, яка рекомендувала внести це питання на розгляд пленарного засідання сесії.

Прийняттю оскаржуваного рішення передувало те, що під час сесії головуєчий поінформував депутатів про пропозицію та підстави для припинення повноважень секретаря сільської ради ОСОБА_1. Проте депутати висловилися про недоцільність зачитування цього питання та що вони обізнані щодо підстав і причин для його вирішення цього питання (протокол №4 від 28.09.2022 про прийняття рішення №932).

Суди врахували, що ОСОБА_1 не був позбавлений права виступити під час роботи сесії, та дійшли правильного висновку, що правом особисто висловити свою позицію і надати пояснення позивач не скористався.

Показовим є те, що за прийняття рішення про дострокове припинення повноважень секретаря проголосували 19 депутатів «за», 0 – «проти», 0 – «утрималося».

Тобто селищна рада як орган місцевого самоврядування за результатами аналізу ситуації, що склалася, дійшла висновку про неможливість продовження виконання секретарем сільської ради своїх обов'язків та вирішила реалізувати передбачене законом право на дострокове припинення його повноважень.

Отже, суди попередніх інстанцій при розгляді цього спору дійшли обґрунтованих висновків, що Білогородською сільською радою при ухваленні оскаржуваного рішення від 28.09.2022 №932 «Про дострокове припинення повноважень секретаря Білогородської сільської ради VIII скликання ОСОБА_1» було дотримано вимоги Закону №280/97-ВР та Регламенту Білогородської сільської ради, отже, це рішення ради є правомірним і не підлягає скасуванню.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду можна ознайомитися за покликанням:

<https://reyestr.court.gov.ua/Review/121545466>.

Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Третьої судової палати Касаційного цивільного суду від 11.09.2024 у справі №756/767/23 (провадження №61-4635св24) щодо одноразового грубого порушення законодавства про працю

Вирішуючи питання про те, чи є порушення трудових обов'язків грубим, суд має враховувати характер проступку, обставини, за яких його вчинено, яку завдано ним (могло бути завдано) шкоду, істотності наслідків порушення трудових обов'язків. При цьому 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 обставин справи, тобто встановити вину працівника та наявність причинного зв'язку між невиконанням працівником трудових обов'язків і негативними наслідками, які настали (могли настати) внаслідок такого порушення.

Грубість порушення трудових обов'язків визначається характером дій чи бездіяльності працівника, істотністю наслідків порушення та формою вини. Право оцінки порушення як грубого покладається на суд, який розглядає конкретний трудовий спір. Звільнення на підставі пункту 1 частини першої статті 41 КЗпП України за своєю природою є дисциплінарним, а тому воно має здійснюватися з дотриманням порядку і строків, передбачених статтями 148, 149 КЗпП України.

Під разовим порушенням необхідно розуміти таку протиправну поведінку, що є обмеженою в часі та вчиненою саме разово (одну дію або бездіяльність). Не є одноразовим грубим порушенням трудових обов'язків тривале, неналежне керування роботою установи, ослаблення контролю за роботою підлеглих тощо.

Подібний висновок викладено у постанові Верховного Суду від 06 жовтня 2021 року у справі №305/1001/18 (провадження №61-3286св21).

Порушення трудових обов'язків з прямим умислом може бути визнано таким, на яке розповсюджується дія пункту 1 частини першої статті 41 КЗпП України, навіть за відсутності шкідливих наслідків.

Під порушенням трудових обов'язків розуміється невиконання чи неналежне їх виконання. До трудових обов'язків належать обов'язки працівника, визначені трудовим договором (контрактом), посадовою інструкцією, іншими локальними нормативними актами та законодавством про працю.

У постанові Верховного Суду від 02 лютого 2023 року у справі №505/1452/19 (провадження №61-7382св22) вказано, що за своїм змістом наказ про звільнення не повинен містити посилання на цілу низку (систему) порушень, за які був звільнений позивач, а лише вказувати на одноразове грубе порушення конкретних трудових обов'язків, яке може бути зафіксоване і в інших актах.

У постанові Верховного Суду від 17 липня 2019 року у справі №461/4863/16-ц (провадження №61-20758св18), на яку посилався заявник у касаційній скарзі, зазначено, що важливим елементом застосування пункту 1 частини першої статті 41 КЗпП України є звільнення працівника за порушення, яке має ознаки одноразовості. Так, і рішення компетентного органу власника підприємства, і наказ про звільнення повинні містити чітко сформульоване одноразове порушення, яке стало підставою для звільнення. За своїм змістом наказ про звільнення не повинен містити посилання на цілу низку (систему) порушень, за які був звільнений позивач, а лише вказувати на одноразове грубе порушення конкретних трудових обов'язків.

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

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

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за покликанням:

<https://reyestr.court.gov.ua/Review/121805775>.

Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду від 02.10.2024 у справі №487/2212/22 (провадження №61-9334св23) щодо звільнення за власним бажанням

У справі, яка переглядається, судами попередніх інстанцій встановлено, що 06 травня 2022 року ОСОБА_1 подав заяву про звільнення за власним бажанням, без зазначення дати звільнення, тобто у цій заяві позивач не ставив питання про його звільнення у певний строк або у конкретну дату, у тому числі в день подання заяви.

Отже, на підставі положень частини четвертої статті 241-1 КЗпП України позивач мав бути звільнений з роботи через два тижні, проте в останній робочий день

20 травня 2022 року ОСОБА_1 подав заяву про відкликання заяви про звільнення. Вказана заява була зареєстрована в журналі обліку заяв ДП «ІНФОРМАЦІЯ_1» за №65. Отже, прийняттям від позивача, як працівника ДП «ІНФОРМАЦІЯ_1», та реєстрацією вказаної заяви відповідач підтвердив існування між сторонами трудових відносин станом на 20 травня 2022 року.

Проте наказом відповідача від 19 травня 2022 року №119-К ОСОБА_1 було звільнено з роботи з 20 травня 2022 року за власним бажанням на підставі раніше поданої ним заяви від 06 травня 2022 року. При цьому наказом ДП «ІНФОРМАЦІЯ_1» від 18 травня 2022 року №116-К, тобто до закінчення двотижневого строку з дати попередження роботодавця про звільнення, на посаду заступника директора з безпеки з 18 травня 2022 року було прийнято іншого працівника – ОСОБА_2. Водночас у вказаному наказі відсутні відомості про те, що ОСОБА_2 запрошено на місце позивача в порядку переведення з іншого місця роботи за погодженням між керівництвом двох роботодавців.

Звільнення працівника з підстав, не передбачених законом, або з порушенням установленого законом порядку свідчить про незаконність такого звільнення та тягне за собою поновлення порушених прав працівника. За змістом частини першої статті 235 КЗпП України працівник підлягає поновленню на попередній роботі у разі незаконного звільнення, під яким слід розуміти як звільнення без законної підстави, так і звільнення з порушенням порядку, установленого законом.

Ураховуючи приписи частини першої статті 235 КЗпП України, на орган, що розглядає трудовий спір, у разі з'ясування того, що звільнення працівника відбулося незаконно, покладається обов'язок поновлення такого працівника на попередній роботі. Закон не наділяє орган, який розглядає трудовий спір, повноваженнями на обрання іншого способу захисту прав, ніж зазначений у частині першій статті 235 КЗпП України, а отже, установивши, що звільнення відбулося із порушенням установленого законом порядку, суд зобов'язаний поновити працівника на попередній роботі.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за покликанням:

<https://reyestr.court.gov.ua/Review/122092252>.

Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Третьої судової палати Касаційного цивільного суду від 11.10.2024 у справі №757/18577/22-ц (провадження №61-4547св24) щодо звільнення за угодою сторін

Суди попередніх інстанцій встановили, що між сторонами існувала домовленість про припинення трудового договору за взаємною згодою, що підтверджується заявою ОСОБА_1 від 21 лютого 2022 року. Наказ про звільнення видано 01 березня 2022 року.

03 березня 2022 року ОСОБА_1 звернулася із заявою про визнання її попередньої заяви від 21 лютого 2022 року недійсною.

Проте наступна зміна власного рішення позивача не впливає на чинність досягнутої домовленості з роботодавцем (без його згоди на таку зміну), тим більше, що така зміна рішення ОСОБА_1 відбулася після видачі наказу про звільнення.

Таким чином, АТ «Українська залізниця» дотрималося порядку припинення трудового договору за угодою сторін, обставин, які би вказували на порушення трудового законодавства відносно ОСОБА_1, судами не встановлено, наказ про припинення трудового договору від 01 березня 2022 року містить всі необхідні реквізити, зокрема дату звільнення, причини та підставу звільнення, а тому суди попередніх інстанцій дійшли обґрунтованого висновку про відсутність правових підстав для задоволення позову.

При цьому суди з'ясували: чи дійсно існувала домовленість сторін про припинення трудового договору за взаємною згодою; чи було волевиявлення працівника на припинення трудового договору в момент видачі наказу про звільнення; чи не заявляв працівник про анулювання попередньої домовленості сторін щодо припинення договору за угодою сторін; чи була згода власника або уповноваженого ним органу на анулювання угоди сторін про припинення трудового договору. Якщо роботодавець і працівник домовилися про певну дату припинення трудового договору, працівник не має права відкликати свою заяву про звільнення. Анулювати таку домовленість можна лише за взаємною згодою про це власника або уповноваженого ним органу і працівника. Так, приписами КЗпП України для власника або уповноваженого ним органу не передбачено обов'язок прийняття відкликання працівником своєї заяви про звільнення у випадку досягнення домовленості про звільнення за угодою сторін.

Подібні висновки викладені у постанові Верховного Суду від 07 серпня 2024 року у справі №757/18580/22-ц.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за покликанням:

<https://reyestr.court.gov.ua/Review/122253112>

Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Другої судової палати Касаційного цивільного суду від 15.10.2024 у справі №537/1348/22 (провадження №61-2988св24) щодо звільнення за прогул

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

Вказані висновки викладено у постановах Верховного Суду від 06 грудня 2023 року у справі №727/3114/21, від 22 грудня 2023 року у справі №756/8875/21.

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

Такі висновки викладено у постанові Верховного Суду від 20 грудня 2023 року у справі №757/45015/20-ц.

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

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

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

Для з'ясування причини відсутності працівника на роботі роботодавець на свій розсуд може: 1) зателефонувати працівнику або членам його родини; 2) написати працівнику в доступні месенджери; 3) надіслати листа на особисту електронну скриньку; 4) відвідати працівника за місцем реєстрації або місцем фактичного проживання; 5) надіслати лист з повідомленням про вручення з пропозицією надати пояснення щодо своєї відсутності.

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

Зазначені висновки викладено у постановвах Верховного Суду від 28 квітня 2022 року у справі №761/48981/19, від 14 червня 2023 року у справі №727/3770/21.

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

До застосування дисциплінарного стягнення власник або уповноважений ним орган повинен зажадати від порушника трудової дисципліни письмові пояснення. За кожне порушення трудової дисципліни може бути застосовано лише одне дисциплінарне стягнення. При обранні виду стягнення власник або уповноважений ним орган повинен враховувати ступінь тяжкості вчиненого проступку і заподіяну ним шкоду, обставини, за яких вчинено проступок, і попередню роботу працівника. Стягнення оголошується в наказі (розпорядженні) і повідомляється працівникові під розписку (стаття 149 КЗпП України).

Водночас правова оцінка дисциплінарного проступку проводиться на підставі з'ясування усіх обставин його вчинення, у тому числі з урахуванням письмового пояснення працівника.

Невиконання власником або уповноваженим ним органом обов'язку зажадати письмове пояснення від працівника та неодержання такого пояснення не є підставою для скасування дисциплінарного стягнення, якщо факт порушення трудової дисципліни підтверджений представленими судом доказами (див. постанови Верховного Суду від 26 січня 2024 року у справі №643/19450/20, від 14 лютого 2024 року у справі №537/4343/20).

Згідно з актами про відсутність на роботі від 30 травня 2022 року та від 31 травня 2022 року ОСОБА_1 30 травня 2022 року та 31 травня 2022 року був відсутній на робочому місці без поважних причин.

Судами попередніх інстанцій встановлено, що доказів поважності причин неявки на роботу позивачем не надано.

Встановлення обставин справи, дослідження та оцінка доказів є прерогативою судів першої та апеляційної інстанцій. Це передбачено статтями 77, 78, 79, 80, 89, 367 ЦПК України. Суд касаційної інстанції не наділений повноваженнями втручатися в оцінку доказів (постанова Великої Палати Верховного Суду від 16 січня 2019 року у справі №373/2054/16-ц (провадження №14-446цс18)).

Враховуючи те, що ОСОБА_1 не з'явився на роботу 30 травня 2022 року та 31 травня 2022 року без поважних причин, суд першої інстанції, з висновками якого погодився і суд апеляційної інстанції, дійшов обґрунтованого висновку про те, що відповідач правомірно видав наказ №52 від 30 травня 2022 року «Про оголошення догани», а також наказ за №001/165 від 31 травня 2022 року про звільнення ОСОБА_1 на підставі пункту 4 частини першої статті 40 КЗпП України, а тому підстави для його поновлення на роботі відсутні.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за покликанням:

<https://reyestr.court.gov.ua/Review/122333131>.

Постанова Верховного Суду від 10.01.2024 у справі №560/975/19 (адміністративне провадження №К/9901/25141/21) щодо встановлення факту трудових відносин

Обставини справи. ОСОБА_1 зареєстрований як фізична особа – підприємець. Основним видом економічної діяльності позивача є лісопильне та стругальне виробництво, що підтверджується інформацією з Єдиного державного реєстру юридичних осіб та фізичних осіб – підприємців. Згідно з висновками, викладеними в акті, позивачем не оформлені трудові відносини із 6 особами.

Два виконавці мали за умовами договору розпилити лісопильні матеріали круглі – породи дуб, класу якості А, В, С, на дошку необрізну товщиною 30 мм та 54 мм в обсязі 60 м куб. і здати результат замовнику.

Чотири виконавці зобов'язані були віднести від деревообробного обладнання (стрічкова пила) дошку необрізну товщиною 30 мм та 54 мм в обсязі 60 м куб. та скласти зазначену дошку.

Позиція Верховного Суду. Беручи до уваги висновки Верховного Суду у постановках від 23 лютого 2023 року у справі №815/1131/18, від 20 червня 2023 року у справі №360/1915/19, від 21 вересня 2023 року у справі №160/1434/19, від 22 листопада 2023 року у справі №240/18367/20, колегія суддів вважає помилковою позицію судів попередніх інстанцій про те, що виконання особами роботи, яка збігається з видом його економічної діяльності, а саме «лісопильне та стругальне виробництво», не вказує на наявність трудових відносин між ними та позивачем.

Обставин про те, що вказані особи були самостійними суб'єктами підприємницької діяльності у сфері надання послуг з використанням власних інструментів і вступали у відносини з позивачем саме у такому правовому статусі судами попередніх інстанцій не встановлено і в оскаржуваних судових рішеннях не відображено.

Верховний Суд вважає необґрунтованою позицію судів попередніх інстанцій про те, що зазначені особи не підпорядковувалися внутрішньому трудовому розпорядку та самостійно організовували свою роботу, оскільки роботи, які виконувалися на території підприємницької діяльності позивача зазначеними 6 особами, були взаємопов'язані між собою, а саме розпилювання лісопильних матеріалів на дошку необрізну та перенесення від деревообробного обладнання (стрічкова пила).

Отже, фактично зазначеними договорами було організовано послідовну роботу, виконання якої однією особою (розпилювання) надавало можливість виконання роботи іншою особою (перенесення).

Також Верховний Суд критично оцінює покликання позивача на використання лише циркулярки, оскільки в самому договорі зазначено деревообробне обладнання (стрічкова пила).

Верховний Суд приймає до уваги зауваження відповідача на суперечності щодо обсягів виконуваних робіт за змістом договорів, які полягають у тому, що наймані працівники (2 особи) розпилювали лісопильні матеріали в об'ємі 120 м. куб, в той час як інші (4 особи) відносили матеріали у подвійному розмірі 240 м. куб.

Водночас Суд критично оцінює доводи позивача щодо цих розбіжностей тим, що наймані особи, що відносили дошку на свій розсуд визначали місце для її складання та за необхідності та зручності переносили готову обрізну дошку кілька разів на день, оскільки в договорі не може бути обумовлена кількість робіт залежно від необхідності та зручності такого подвійного перенесення на власний розсуд.

Також колегія суддів зауважує, що положення частини третьої статті 24 КЗпП України повинні застосовуватися роботодавцями, які бажають використовувати найману оплачувану працю незалежно від того, чи наполягає на такому оформленні працівник чи ні.

Встановлені у справі, що розглядається, обставини й наявні у ній докази, досліджені та оцінені судами попередніх інстанцій, доводять, що позивачем було порушено вимог законодавства про працю, оскільки останній фактично допустив до роботи 6 осіб без оформлення з ними трудового договору (контракту).

Детальніше з текстом можна ознайомитися за покликанням:

<https://reyestr.court.gov.ua/Review/116241994>.

Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Касаційного адміністративного суду від 18.09.2024 у справі №240/7766/23 (адміністративне провадження №К/990/17736/24) щодо фактичного допуску до роботи без оформлення трудових відносин

Обставини справи. У березні 2023 року фізична особа – підприємець ОСОБА_1 (далі – ФОП ОСОБА_1, позивачка) звернулася з позовом до Управління Держпраці у Житомирській області (далі – Управління Держпраці), Центрально-західного міжрегіонального управління Державної служби з питань праці (відповідачі), у якому просила: визнати протиправною та скасувати постанову управління Держпраці у Житомирській області №ЖИ08/10992/09-01/2579700061ДПС-ФС від 26 січня 2022 року про стягнення з фізичної особи – підприємця ОСОБА_1 штрафу в розмірі 60 000 (шістдесят тисяч) гривень 00 коп. у дохід Державного бюджету України (далі – спірна, оскаржена постанова).

Обґрунтування Суду. З'ясовано, що спірна постанова була направлена ФОП ОСОБА_1 на цю ж саму адресу і той саме спосіб, однак теж була повернута у зв'язку із закінченням терміну зберігання. Про причини, через які позивачка не змогла отримати вищезгадані поштові відправлення, вона не повідомила. Відповідних пояснень із цього приводу суду не надала.

За таких обставин Верховним Судом констатується, що незнання позивачки про отримання Управлінням Держпраці матеріалів перевірки та про прийняття спірної постанови про накладення штрафу обумовлено існуванням суб'єктивних обставин і не є наслідком неналежного виконання відповідачами своїх повноважень.

Разом з тим суди попередніх інстанцій, не встановивши процедурних порушень з боку відповідачів у спірних відносинах, все ж визнали протиправною і скасували оскаржену позивачкою постанову з тих підстав, що за вчинене нею порушення законом передбачена санкція у вигляді попередження, а не штрафу.

Такий висновок суди попередніх інстанцій обґрунтували тим, що відповідно до абзацу другого частини другої статті 265 Кодексу законів про працю України за вчинення правопорушення у вигляді фактичного допуску працівника до роботи без оформлення трудового договору для фізичних осіб – підприємців, які використовують найману працю та є платниками єдиного податку першої – третьої груп, застосовується попередження.

Проте Верховний Суд вважає цей висновок таким, що не відповідає фактичним обставинам справи, оскільки за змістом наявного у матеріалах справи та дослідженого в судах попередніх інстанцій акта фактичної перевірки ФОП ОСОБА_1 перебуває на загальній системі оподаткування і не є платником єдиного податку будь-якої з його груп.

Не врахувавши таких обставин, суди попередніх інстанцій дійшли помилкового висновку про те, що застосована відповідачем у спірних відносинах санкція у вигляді штрафу не відповідає закону, який за вчинення вищевказаного правопорушення передбачає для таких суб'єктів, як позивачка, санкцію у вигляді попередження.

З огляду на установлені у цій справі обставини та наявне правове регулювання правовідносин, у яких виник спір, Верховний Суд вважає, що викладені вище висновки судів першої та апеляційної інстанції не ґрунтуються на правильному застосуванні норм матеріального та дотриманні норм процесуального права.

Тому Верховний Суд погоджується з доводами касаційної скарги про те, що оскаржені судові рішення є незаконними та необґрунтованими й підлягають скасуванню судом касаційної інстанції з ухваленням нового судового рішення про відмову у задоволенні позову.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за покликанням:

<https://reyestr.court.gov.ua/Review/121738357>.

Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Касаційного адміністративного суду від 02.10.2024 у справі №560/11269/23 (адміністративне провадження №К/990/12937/24) щодо визнання протиправною та скасування постанови Центрально-Західного міжрегіонального управління Державної служби з питань праці про накладення штрафу за порушення законодавства про працю та зайнятість населення

Аналіз наведених норм КЗпП України дає підстави дійти висновку про те, що трудовий договір це угода щодо здійснення і забезпечення трудової функції. За трудовим договором працівник зобов'язаний виконувати не якусь індивідуально-визначену роботу, а роботу з визначеної однієї або кількох професій, спеціальностей, посади відповідної кваліфікації, виконувати визначену трудову функцію в діяльності підприємства. Після закінчення виконання визначеного завдання трудова діяльність не припиняється.

Аналогічний висновок щодо застосування норм права неодноразово викладався Верховним Судом, зокрема, у постановках від 16 червня 2020 року у справі №815/5427/17, від 04 липня 2018 року у справі №820/1432/17, від 13 червня 2019 року у справі №815/954/18, у справі №1840/2507/18, у справі №824/896/18-а, від 03 березня 2020 року у справі №1540/3913/18, від 27 червня 2024 року у справі №380/761/20, від 17 вересня 2024 року у справі №460/13803/21.

Водночас працівник не може бути допущений до роботи без укладення трудового договору, оформленого наказом чи розпорядженням власника або уповноваженого ним органу, та повідомлення центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення формування та реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування про прийняття працівника на роботу в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.

Вчинення фізичною особою – підприємцем, яка використовує найману працю, фактичного допуску працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту) є порушенням законодавства про працю та має наслідком застосування до такої особи відповідальності у вигляді штрафу відповідно до абзацу другого частини другої статті 265 КЗпП України.

Судами попередніх інстанцій встановлено, що в акті фактичної перевірки від 10 квітня 2023 року №3803/22-01-24-06/ НОМЕР_1 встановлено, що ФОП ОСОБА_1 допустив ОСОБА_2 до роботи без належного оформлення трудових відносин та повідомлення Державній податковій службі та її територіальним органам про прийняття працівника на роботу, чим порушила, зокрема, вимоги частини четвертої статті 24 КЗпП України та Порядку №413.

Водночас, ухвалюючи оскаржувані судові рішення, суди попередніх інстанцій виходили з того, що на момент проведення перевірки та винесення спірної постанови норма, яка б установлювала повноваження Держпраці та її територіальних органів накладати штрафи на підставі акта фактичної перевірки податкового органу відсутня (з огляду на визнання протиправною та нечинною в судовому порядку Постанову №823, якою, серед іншого, внесено зміни до Порядку №509, у тому числі в частині можливості накладати штрафи на підставі акта перевірки ДПС), натомість передбачена можливість накладення штрафів на підставі акта лише документальної виїзної перевірки ДПС, її територіального органу, у процесі якої виявлені порушення законодавства про працю (відповідно до положень Порядку №509 в редакції, чинній до внесення в нього змін Постановою №823).

В аспекті зазначеного колегія суддів вважає за необхідне вказати, що згідно з частиною другою статті 259 КЗпП України центральні органи виконавчої влади здійснюють контроль за додержанням законодавства про працю на підприємствах, в установах і організаціях, що перебувають у їх функціональному підпорядкуванні, крім податкових органів, які мають право з метою перевірки дотримання податкового законодавства здійснювати такий контроль на всіх підприємствах, в установах і організаціях незалежно від форм власності та підпорядкування, а органи місцевого самоврядування – на підприємствах, в установах і організаціях, що перебувають у комунальній власності відповідних територіальних громад.

Отже, право здійснювати контроль за додержанням законодавства про працю на всіх підприємствах, в установах і організаціях незалежно від форм власності та підпорядкування, з метою перевірки дотримання податкового законодавства закріплено за податковими органами згідно з частиною другою статті 259 КЗпП України.

За змістом норм пункту 80.10 статті 80, пункту 86.1 статті 86 Податкового кодексу України (далі – ПК України), якими регламентовано порядок оформлення результатів фактичної перевірки, результати такої перевірки у разі встановлення під час її проведення порушень оформлюються у формі акта, який складається та підписується посадовими особами контролюючого органу та платниками податків або їх законними представниками (у разі наявності), є документом, що підтверджує факт проведення перевірки та відображає її результати.

Висновки, щодо застосування зазначених положень, а також стосовно того, що акт перевірки є документом, що підтверджує факт її проведення, викладені у постановках Верховного Суду від 28 січня 2021 року у справі №380/1116/20, від 21 квітня 2021 року у справі №260/586/20, про що правильно вказав відповідач у касаційній скарзі.

Відповідальність за порушення законодавства про працю, у тому числі для фізичних осіб – підприємців, які використовують найману працю, у вигляді штрафу, зокрема в разі фактичного допуску працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту), передбачена нормами абзацу другого частини другої статті 265 КЗпП України.

Тому суд констатує, що повноваження на проведення перевірки стосовно дотримання роботодавцями вимог законодавства про працю, виявлення, оформлення і фіксацію відповідних порушень (зокрема в разі фактичного допуску працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту)) належать податковому органу відповідно до закону.

Таким чином, колегія суддів вказує, що встановлений судами попередніх інстанцій, а також фактично підтверджений матеріалами справи факт допуску працівника до роботи без оформлення трудового договору зафіксований компетентним органом (у цьому випадку – ДПС України).

Водночас повноваження щодо притягнення до відповідальності за вищевказані правопорушення у спосіб накладення штрафу за законом (частина четверта статті 265 КЗпП України) надані центральному органу виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю.

Центральним органом виконавчої влади, який реалізує державну політику, зокрема з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, зайнятість населення, є Державна служба України з питань праці (Держпраці). Відповідні приписи про це наведені у пункті 1 Положення №96, яке процитовано судом вище.

Пунктом 8 цього ж Положення передбачено, що Держпраці під час виконання покладених на неї завдань взаємодіє в установленому порядку з іншими державними органами, допоміжними органами і службами, утвореними Президентом України, тимчасовими консультативними, дорадчими та іншими допоміжними органами, утвореними Кабінетом Міністрів України, органами місцевого самоврядування, об'єднаннями громадян, громадськими спілками, профспілками та організаціями роботодавців, відповідними органами іноземних держав і міжнародних організацій, а також підприємствами, установами та організаціями.

На цій підставі Суд зазначає, що у разі виявлення податковим органом фактів порушення вимог законодавства про працю та фіксації їх у складеному цим органом акті перевірки і надання останнього Держпраці в порядку взаємодії цих органів для виконання покладених на них завдань, Держпраці, відповідно до закону, наділена повноваженнями притягати до відповідальності суб'єктів таких правопорушень, зокрема накладати штрафи у розмірі та в порядку, визначеному законодавством.

У спірних правовідносинах розмір штрафу та суб'єкт, уповноважений його накладати, прямо визначені у нормах статті 265 КЗпП України.

Позиція Верховного Суду стосовно застосування зазначеної статті КЗпП сформована, зокрема, у постановках від 23 червня 2020 року у справі №804/9077/16, від 04 вересня 2020 року у справі №824/601/18-а, від 13 квітня 2023 року у справі №160/19160/21, від 23 червня 2023 року у справі

№160/1649/22, від 23 червня 2023 року у справі №300/377/22, від 19 жовтня 2023 року у справі №420/1011/20 та від 20 грудня 2023 року у справі №480/1815/22.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за покликанням:

<https://reyestr.court.gov.ua/Review/122039169>.

Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Касаційного адміністративного суду від 09.10.2024 у справі №560/9507/23 (адміністративне провадження №К/990/17221/24) щодо визнання протиправною та скасування постанови

Водночас працівник не може бути допущений до роботи без укладення трудового договору, оформленого наказом чи розпорядженням власника або уповноваженого ним органу, та повідомлення центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення формування та реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування про прийняття працівника на роботу в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.

Вчинення фізичною особою – підприємцем, яка використовує найману працю, фактичного допуску працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту) є порушенням законодавства про працю та має наслідком застосування до такої особи відповідальності у вигляді штрафу відповідно до абзацу другого частини другої статті 265 КЗпП України.

Верховний Суд у постанові від 23 червня 2023 року у справі №160/1649/22, аналізуючи положення статей 21, 24 та 265 КЗпП України у правовідносинах щодо накладення штрафу за порушення законодавства про працю, дійшов таких висновків:

- право на працю може бути реалізовано особою шляхом укладення трудового договору або цивільно-правового договору про працю. Обрання конкретного способу реалізації права на працю залежить не від волі осіб (особи, яка бажає реалізувати вказане право, та особи, яка має потребу у використанні праці / послуг іншої особи), а від характеру правовідносин, які виникли між його учасниками. Зокрема, якщо правовідносини мають ознаки трудових, то саме на роботодавця покладається обов'язок належного оформлення трудових відносин. У зв'язку із цим посилання роботодавців у такій ситуації на те, що сам працівник наполягав на укладенні цивільно-правового договору, є нікчемним та не звільняє роботодавця від відповідальності, визначеної законом;

- трудовий договір це угода між працівником і роботодавцем, який укладається, як правило, у письмовій формі. При укладенні трудового договору громадянин зобов'язаний подати паспорт або інший документ, що посвідчує особу, трудову книжку (у разі наявності) та інші документи, передбачені законодавством, а роботодавець після укладення такого договору зобов'язаний видати наказ чи розпорядження про прийняття працівника на роботу та повідомити територіальний орган Державної податкової служби за місцем обліку його як платника єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за формою згідно з додатком до Постанови №413 до початку роботи найманого працівника;

- державний нагляд та контроль за додержанням законодавства про працю юридичними особами незалежно від форми власності, виду діяльності, господарювання, фізичними особами – підприємцями, які використовують найману працю, здійснює центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, та його територіальні органи у порядку, визначеному законодавством, такий орган за наслідками державного контролю має право, зокрема, вживати заходів до притягнення об'єкта відвідування та його посадових осіб до відповідальності за конкретні правопорушення у розмірах та порядку, визначених законом;

- притягнення роботодавця до відповідальності за порушення імперативних вимог статті 24 КЗпП України, а саме за фактичний допуск працівника до роботи без оформлення трудового договору, відбувається відповідно до абзацу 2 частини другої статті 265 КЗпП України шляхом накладення штрафу у десятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, стосовно якого скоєно порушення, а до юридичних осіб та фізичних осіб – підприємців, які використовують найману працю та є платниками єдиного податку першої – третьої груп, застосовується попередження.

Як вбачається з оскаржуваних судових рішень, в акті фактичної перевірки №1477/02-01-24-06/ НОМЕР_1 від 13 лютого 2023 року зазначено про допущення ФОП ОСОБА_1 працівника ОСОБА_2 до роботи без оформлення трудового договору. На підставі зазначеного акта начальником Центрально-Західного міжрегіонального управління Державної служби з питань праці винесено постанову від 02 травня 2023 року №43-48/ХМ/а-2 про накладення на ФОП ОСОБА_1 за порушення законодавства про працю та зайнятість населення штрафу у розмірі 67 000 гривень.

При цьому судами попередніх інстанцій встановлено, що ФОП ОСОБА_1 та ФОП ОСОБА_3 здійснюють аналогічну діяльність у сфері послуг ресторанів, мобільного харчування за однією і тією ж адресою.

З метою обґрунтування помилковості складеного за наслідками проведеної перевірки акта позивачем надано Головному Управлінню ДПС у Хмельницькій області документи, які підтверджують факт працевлаштування працівника ОСОБА_2 у ФОП ОСОБА_3, а саме: наказ про прийняття на роботу від 12 серпня 2022 року №12-к/тр ОСОБА_2 до ФОП ОСОБА_3 на посаду кухаря; трудовий договір, укладений 15 серпня 2022 року між ФОП ОСОБА_3 та ОСОБА_2. Крім того, відповідачу були надані докази, що ФОП ОСОБА_3 направляла на адресу податкового органу повідомлення про прийняття працівника ОСОБА_2 на роботу / укладання контракту.

Таким чином, Суд з огляду на вказані обставини зауважує, що суди попередніх інстанцій дійшли обґрунтованого висновку про недоведеність факту перебування ОСОБА_2 у трудових відносинах з ФОП ОСОБА_1, зокрема щодо виконання робіт з відома, за дорученням і в його інтересах та отримання заробітної плати від позивача.

Як було зазначено Судом вище, необхідною умовою для накладення штрафу на юридичних та фізичних осіб – підприємців, які використовують найману працю, є докази фактичного допуску працівника до роботи без оформлення з ним трудового договору (контракту).

Водночас, як правильно було зазначено судами попередніх інстанцій на підставі встановлених обставин справи, відповідачем не доведено достатніми, належними та допустимими доказами того, що ОСОБА_2, який згідно з наданими позивачем документами перебуває у трудових відносинах із ФОП ОСОБА_3, одночасно перебував у трудових відносинах з позивачем, без їх належного оформлення.

Таким чином, колегія суддів Верховного Суду погоджується з висновками судів попередніх інстанцій, що спірна постанова Центрально-Західного міжрегіонального управління Державної служби з питань праці №ЦЗ-48/ХМ/а-2 від 02 травня 2023 про накладення на ФОП ОСОБА_1 штрафу за порушення законодавства про працю та зайнятість населення є протиправною та підлягає скасуванню.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за покликанням:

<https://reyestr.court.gov.ua/Review/122199697>.

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>

