ВОЛИНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ЛЕСІ УКРАЇНКИ

ЮРИДИЧНИЙ ФАКУЛЬТЕТ

КАФЕДРА ЦИВІЛЬНО-ПРАВОВИХ ДИСЦИПЛІН

Ігор Якушев

ПРАКТИКА ЗАСТОСУВАННЯ СУДАМИ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ (2020 - 2024 роки)

Навчальний посібник

Луцьк
Вежа-Друк
2025

Я-49

Рекомендовано до друку вченою радою
Волинського національного університету імені Лесі Українки
(протокол № 6 від 27 травня 2025 р.)

Рецензенти:

Музичук К. С. – доктор юридичних наук, професор, професор кафедри кримінального правосуддя та правоохоронної діяльності.

Валюх В. М. – голова Волинського окружного адміністративного суду.

Савич С. С. – кандидат юридичних наук, доцент, директор Луцького інституту розвитку людини Університету «Україна».

Я-49 **Якушев І. М. Практика застосування судами законодавства про працю (2020 - 2024 роки)** : навчальний посібник / Луцьк : Вежа-Друк, 2025. 291 с.

Навчальний посібник «Практика застосування судами законодавства про працю (2020 – 2024 роки)» містить основні висновки Верховного Суду, сформульовані при розгляді касаційних скарг у справах, предметом розгляду яких були трудові та тісно пов’язані з ними відносини. У посібнику використано обгрунтування та пояснення застосування законодавства про працю до конкретних життєвих ситуацій Великою Палатою Верховного Суду, касаційними адміністративним і цивільним судами у складі Верховного суду, що сприятиме отриманню здобувачами освіти практичних навичок, умінню аналізувати приписи норм права та застосовувати різні методи їх тлумачення в обгрунтування власних висновків.

Навчальний посібник рекомендовано для використання студентами при вивченні освітнього компонента «Трудове право» спеціальності 081 Право, освітньо-професійної програми Право. Видання буде корисним для юристів та керівників підприємств, установ і організацій при з’ясуванні змісту норм законодавства про працю з метою їх правильного застосування.

УДК 331.1

ISBN ___-___-___-___-_

© Якушев І. М., 2025

Зміст

Перелік умовних позначень 8
Передмова 10
Витяги з постанов Верховного Суду 12
1. Висновки Верховного Суду у справі № 440/6856/22..... 12
2. Висновки Верховного Суду у справі № 552/7015/22..... 14
3. Висновки Верховного Суду у справі № 420/3971/23..... 16
4. Висновки Верховного Суду у справі № 759/13330/22..... 17
5. Висновки Верховного Суду у справі № 753/13793/22..... 19
6. Висновки Верховного Суду у справі № 758/2190/23..... 20
7. Висновки Верховного Суду у справі № 705/5802/23..... 22
8. Висновки Верховного Суду у справі № 521/1892/22..... 23
9. Висновки Верховного Суду у справі № 360/3057/20..... 25
10. Висновки Верховного Суду у справі № 521/2212/23..... 26
11. Висновки Верховного Суду у справі № 607/4281/23..... 28
12. Висновки Верховного Суду у справі № 332/6221/23..... 30
13. Висновки Верховного Суду у справі № 367/569/23..... 32
14. Висновки Верховного Суду у справі № 210/3278/22..... 34
15. Висновки Верховного Суду у справі № 359/5261/22..... 34
16. Висновки Верховного Суду у справі № 933/411/22..... 35
17. Висновки Верховного Суду у справі № 127/29246/22..... 37
18. Висновки Верховного Суду у справі № 320/3189/21..... 39
19. Висновки Верховного Суду у справі № 243/442/23..... 41
20. Висновки Верховного Суду у справі № 380/16801/22..... 43
21. Висновки Верховного Суду у справі № 458/394/22..... 44
22. Висновки Верховного Суду у справі № 357/15166/21..... 46
23. Висновки Верховного Суду у справі № 638/14165/21..... 47
24. Висновки Верховного Суду у справі № 755/3443/21..... 49
25. Висновки Верховного Суду у справі № 361/76/22..... 50
26. Висновки Верховного Суду у справі № 757/2243/22-ц 51
27. Висновки Верховного Суду у справі № 534/625/22..... 52
28. Висновки Верховного Суду у справі № 947/8885/21..... 54
29. Висновки Верховного Суду у справі № 127/18918/22..... 55
30. Висновки Верховного Суду у справі № 210/6543/21..... 57
31. Висновки Верховного Суду у справі № 454/1000/21..... 59
32. Висновки Верховного Суду у справі № 523/11673/22..... 61
33. Висновки Верховного Суду у справі № 757/8304/22..... 62

34. Висновки Верховного Суду у справі № 760/30442/21..... 64
35. Висновки Верховного Суду у справі № 380/4112/22..... 65
36. Висновки Верховного Суду у справі № 331/147/22..... 67
37. Висновки Верховного Суду у справі № 306/2066/21..... 69
38. Висновки Верховного Суду у справі № 753/12209/22..... 72
39. Висновки Верховного Суду у справі № 212/5018/20..... 73
40. Висновки Верховного Суду у справі № 149/1089/22..... 74
41. Висновки Верховного Суду у справі № 140/16991/20..... 75
42. Висновки Верховного Суду у справі № 280/3401/22..... 78
43. Висновки Верховного Суду у справі № 160/4978/19..... 80
44. Висновки Верховного Суду у справі № 640/21787/18..... 82
45. Висновки Верховного Суду у справі № 221/6805/21..... 83
46. Висновки Верховного Суду у справі № 761/8294/21..... 85
47. Висновки Верховного Суду у справі № 460/16522/21..... 86
48. Висновки Верховного Суду у справі № 377/169/20..... 88
49. Висновки Верховного Суду у справі № 816/439/17..... 90
50. Висновки Верховного Суду у справі № 207/831/20..... 92
51. Висновки Верховного Суду у справі № 546/243/20..... 93
52. Висновки Верховного Суду у справі № 140/318/21..... 95
53. Висновки Верховного Суду у справі № 540/1245/20..... 98
54. Висновки Верховного Суду у справі № 766/23789/19..... 100
55. Висновки Верховного Суду у справі № 823/1764/17..... 102
56. Висновки Верховного Суду у справі № 511/466/19..... 104
57. Висновки Верховного Суду у справі № 750/10938/15-ц 106
58. Висновки Верховного Суду у справі № 400/3957/21..... 107
59. Висновки Верховного Суду у справі № 241/2229/20..... 109
60. Висновки Верховного Суду у справі № 210/340/20..... 111
61. Висновки Верховного Суду у справі № 487/1491/21..... 113
62. Висновки Верховного Суду у справі № 712/10591/21..... 114
63. Висновки Верховного Суду у справі № 380/1772/21..... 115
64. Висновки Верховного Суду у справі № 569/18379/19..... 117
65. Висновки Верховного Суду у справі № 240/11059/19..... 119
66. Висновки Верховного Суду у справі № 148/201/21..... 121
67. Висновки Верховного Суду у справі № 500/555/21..... 123
68. Висновки Верховного Суду у справі № 756/13167/16-ц 128
69. Висновки Верховного Суду у справі № 317/183/19..... 130
70. Висновки Верховного Суду у справі № 638/7217/16-а..... 131

71. Висновки Верховного Суду у справі № 760/30693/19-ц 133
72. Висновки Верховного Суду у справі № 344/1017/20..... 134
73. Висновки Верховного Суду у справі № 280/3866/19..... 136
74. Висновки Верховного Суду у справі № 233/270/20..... 137
75. Висновки Верховного Суду у справі № 308/8430/19..... 138
76. Висновки Верховного Суду у справі № 420/4492/20..... 140
77. Висновки Верховного Суду у справі № 380/5945/20..... 141
78. Висновки Верховного Суду у справі № 500/652/19..... 143
79. Висновки Верховного Суду у справі № 591/1375/19..... 146
80. Висновки Верховного Суду у справі № 520/5530/19..... 147
81. Висновки Верховного Суду у справі № 464/1320/20..... 148
82. Висновки Верховного Суду у справі № 673/723/20..... 150
83. Висновки Верховного Суду у справі № 387/326/20..... 152
84. Висновки Верховного Суду у справі № 1.380.2019.000967 .. 153
85. Висновки Верховного Суду у справі № 159/3893/20..... 154
86. Висновки Верховного Суду у справі № 420/1736/20..... 156
87. Висновки Верховного Суду у справі № 201/532/20..... 159
88. Висновки Верховного Суду у справі № 305/1001/18..... 160
89. Висновки Верховного Суду у справі № 300/860/17..... 162
90. Висновки Верховного Суду у справі № 302/207/20..... 164
91. Висновки Верховного Суду у справі № 360/3096/20..... 165
92. Висновки Верховного Суду у справі № 213/5101/19..... 168
93. Висновки Верховного Суду у справі № 607/14453/20..... 169
94. Висновки Верховного Суду у справі № 813/300/17..... 170
95. Висновки Верховного Суду у справі № 1940/1241/18..... 172
96. Висновки Верховного Суду у справі № 755/3373/19..... 174
97. Висновки Верховного Суду у справі № 508/1190/17..... 175
98. Висновки Верховного Суду у справі № 661/4981/19..... 177
99. Висновки Верховного Суду у справі № 127/26268/18..... 179
100. Висновки Верховного Суду у справі № 824/443/20-а..... 180
101. Висновки Верховного Суду у справі № 242/3051/18..... 182
102. Висновки Верховного Суду у справі № 691/1305/16-а..... 183
103. Висновки Верховного Суду у справі № 640/942/20..... 184
104. Висновки Верховного Суду у справі № 1540/4729/18..... 187
105. Висновки Верховного Суду у справі № 461/1303/19..... 188
106. Висновки Верховного Суду у справі № 640/15754/19..... 190
107. Висновки Верховного Суду у справі № 569/9738/20..... 192

108. Висновки Верховного Суду у справі № 260/768/19..... 193
109. Висновки Верховного Суду у справі № 264/4512/18..... 196
110. Висновки Верховного Суду у справі № 758/10554/16-ц 198
111. Висновки Верховного Суду у справі № 803/1423/17..... 199
112. Висновки Верховного Суду у справі № 809/1947/16..... 200
113. Висновки Верховного Суду у справі № 229/2246/18..... 203
114. Висновки Верховного Суду у справі № 758/2641/17..... 205
115. Висновки Верховного Суду у справі № 682/2782/18..... 206
116. Висновки Верховного Суду у справі № 813/6440/15..... 207
117. Висновки Верховного Суду у справі № 0940/2206/18..... 208
118. Висновки Верховного Суду у справі № 260/1743/19..... 211
119. Висновки Верховного Суду у справі № 520/2226/19..... 212
120. Висновки Верховного Суду у справі № 569/11722/16-ц 214
121. Висновки Верховного Суду у справі № 279/44/20..... 216
122. Висновки Верховного Суду у справі № 480/3105/19..... 218
123. Висновки Верховного Суду у справі № 234/9296/17..... 222
124. Висновки Верховного Суду у справі № 400/262/19..... 224
125. Висновки Верховного Суду у справі № 676/2489/19..... 225
126. Висновки Верховного Суду у справі № 158/1182/19..... 226
127. Висновки Верховного Суду у справі № 809/1060/16..... 227
128. Висновки Верховного Суду у справі № 127/25292/18..... 229
129. Висновки Верховного Суду у справі № 359/5905/18..... 229
130. Висновки Верховного Суду у справі № 756/6946/16-а..... 231
131. Висновки Верховного Суду у справі № 805/4432/16-а..... 233
132. Висновки Верховного Суду у справі № 686/20491/18..... 234
133. Висновки Верховного Суду у справі № 274/2468/17..... 236
134. Висновки Верховного Суду у справі № 554/9493/17..... 237
135. Висновки Верховного Суду у справі № 820/1565/17..... 239
136. Висновки Верховного Суду у справі № 480/1449/18..... 240
137. Висновки Верховного Суду у справі № 521/1892/18..... 242
138. Висновки Верховного Суду у справі № 212/3137/17-ц 243
139. Висновки Верховного Суду у справі № 757/42264/16-ц 244
140. Висновки Верховного Суду у справі № 817/3431/14..... 245
141. Висновки Верховного Суду у справі № 279/3334/17-ц 248
142. Висновки Верховного Суду у справі № 761/11887/15-ц 250
143. Висновки Верховного Суду у справі № 569/858/18..... 251
144. Висновки Верховного Суду у справі № 462/173/19..... 252

145. Висновки Верховного Суду у справі № 487/2191/17..... 254
146. Висновки Верховного Суду у справі № 344/11071/17..... 255
147. Висновки Верховного Суду у справі № 461/4438/18..... 257
148. Висновки Верховного Суду у справі № 761/12073/18..... 258
149. Висновки Верховного Суду у справі № 451/1363/17..... 260
150. Висновки Верховного Суду у справі № 120/584/19-а..... 261
151. Висновки Верховного Суду у справі № 308/452/19..... 264
152. Висновки Верховного Суду у справі № 607/18964/18..... 265
153. Висновки Верховного Суду у справі № 451/706/18..... 266
154. Висновки Верховного Суду у справі № 136/1207/17..... 268
155. Висновки Верховного Суду від у справі № 699/640/18..... 269
Предметний покажчик..... 271
Список джерел..... 274

Перелік умовних позначень

АЗС – автомобільна заправна станція

АМПУ – Адміністрація морських портів України

АТ – акціонерне товариство

АТО – Антитерористична операція на сході України

ВП «Добротвірська ТЕС» – відокремлений підрозділ «Добротвірська теплова електрична станція»

ВП ГУНП – відокремлений підрозділ головного управління Національної поліції

ВЦРПС – Всесоюзна центральна рада професійних спілок

ГК України – Господарський кодекс України

ГУ – головне управління

ГУНП – головне управління Національної поліції

ДБР – Державне бюро розслідувань

Держгірпромнагляд України – Державна служба гірничого нагляду та промислової безпеки України

Держпраці – Державна служба України з питань праці

ДП – державне підприємство

ДПА України – Державна податкова адміністрація України

ДПІ України – Державна податкова інспекція України

ДПС України – Державна податкова служба України

ДТЕК – Донбаська паливно–енергетична компанія

ДТП – дорожньо–транспортна пригода

ДФС – Державна фіскальна служба України

ЄС – Європейський Союз

ЄСПЛ – Європейський суд з прав людини

ЗДО – заклад дошкільної освіти

ЗЗСО – заклад загальної середньої освіти

КАС України – Кодекс адміністративного судочинства України

КБ – комерційний банк

КЗ – комунальний заклад

КЗ ЗСО – комунальний заклад загальної середньої освіти

КЗпП України – Кодекс законів про працю України

КМДА – Київська міська державна адміністрація

КНП – комунальне некомерційне підприємство

КП – комунальне підприємство

КПК України – Кримінальний процесуальний кодекс України
КТЗ – колісні транспортні засоби
КУ – комунальна установа
КУпАП – Кодекс України про адміністративні правопорушення
ЛДГ – лісове дослідне господарство
ЛКП – Львівське комунальне підприємство
ЛПУ – лікувально–профілактична установа
МК – металургійний комбінат
МКЛ – міська клінічна лікарня
МЛДЦ – міський лікувально–діагностичний центр
МЦЗ – міський центр зайнятості
НААН України – Національна академія аграрних наук України
НАДС – Національне агентство України з питань державної служби
НАЗК – Національне агентство з питань запобігання корупції
НБУ – Національний банк України
НДП – науково–дослідне підприємство
ОДА – обласна державна адміністрація
ОДПІ – об'єднана державна податкова інспекція
ОМР – Одеська міська рада
ООС – операція Об'єднаних сил
ПАТ– публічне акціонерне товариство
ПП – приватне підприємство
ППО ДП «АМПУ» – первинна профспілкова організація державного підприємства «Адміністрація морських портів України»
ПрАТ – приватне акціонерне товариство
РДА – районна державна адміністрація
СЕД – система електронного документообігу
СП – сільськогосподарське підприємство
ТОВ – товариство з обмеженою відповідальністю
УКРАЕРОРУХ – державне підприємство обслуговування повітряного руху України
ФГВФО – Фонд гарантування вкладів фізичних осіб
ФОП – фізична–особа підприємець
ЦК України – Цивільний кодекс України
ЦРБ – центральна районна бібліотека
ЦРЛ – центральна районна лікарня

Передмова

Конституція України у статті 43 закріплює право кожного на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності. Зважаючи на важливість праці в житті кожної людини, законодавство України містить систему нормативних актів і нормативних договорів, які забезпечують виконання вказаних норм Конституції України. Норми зазначеного законодавства регулюють відносини між сторонами трудових відносин, визначають роль держави як зацікавленого суб'єкта у розвитку і стабільності цих відносин, гарантують дотримання основних принципів трудового права.

Різноманіття трудових відносин зумовлюють необхідність створення норм права, які поширюються на всіх суб'єктів, незалежно від форми власності та галузевої належності роботодавця, спеціальності, кваліфікації чи посади працівника. Таким чином забезпечується єдність правового регулювання трудових відносин та забезпечуються одинакові гарантії при застосування праці кожного працівника. Поряд з цим, законодавство повинно враховувати особливості праці, зумовлені специфікою виробництва, статтю і віком працівників, характером виконуваної роботи та іншими об'єктивними обставинами. Така диференціація породжує значну кількість норм права (як централізованого так і локального рівня), які повинні бути взаємопогодженими, доповнювати одна одну і разом забезпечувати ефективне правове регулювання трудових відносин.

Незважаючи на зусилля суб'єкта правотворчості чітко і зрозуміло формулювати правила поведінки, при застосуванні норм права допускаються неоднозначні тлумачення тих чи інших термінів, що призводить до неправильного їх застосування та порушення прав працівників. Основним суб'єктом, який поновлює порушені права працівників, є суд. Саме судова влада, розглядаючи конкретні справи, виявляє недоліки правового регулювання, звертає увагу на помилки

при застосуванні норм права та дає висновки щодо правильності їх застосування. Висловлені висновки судів (у першу чергу Верховного Суду) щодо правильного застосування норм права для регулювання конкретних відносин сприяють єдиному розумінню вміщених у цих нормах правових приписів та забезпечують однакове їх застосування різними суб'єктами.

Запропонований навчальний посібник вміщує висновки Верховного Суду висловлені Великою Палатою Верховного Суду, касаційними адміністративним і цивільним судами у складі Верховного Суду при перегляді за касаційними скаргами рішень місцевих та апеляційних судів у справах, предметом розгляду яких були відносини, врегульовані нормами законодавства про працю.

Наведені витяги із судових справ розміщені у хронологічному порядку за період з 2024 по 2020 роки. Для зручності користування передбачено тематичний покажчик, розміщений у алфавітному порядку з вказівкою номеру, під яким розміщено у навчальному посібнику витяг з постанови Верховного Суду. Кожен висновок містить стислий опис твердження Верховного Суду щодо розглядуваної проблеми, мотиви суду, які стали підставою для такого висновку, а також посилання на повний текст постанови в Єдиному державному реєстрі судових рішень. У списку джерел також зазначено посилання на нормативні акти, окремі положення яких тлумачив Верховний Суд у наведених постановах.

Навчальний посібник сприятиме поглибленому вивченню студентами «Трудового права» і «Соціального права», кращому розумінню приписів законодавства про працю, здобуттю навичок тлумачення правових норм. Посібник буде корисним для інших здобувачів освіти, практичних працівників та всіх, кого цікавить застосування законодавства про працю.

Витяги з постанов Верховного Суду

1. Висновки Верховного Суду у справі № 440/6856/22

Висновки Великої Палати Верховного Суду щодо критеріїв зменшення розміру середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільненні працівника, викладені в постанові від 26 вересня 2019 року в справі № 761/9584/15-ц, формулювання яких зумовлене недосконалістю нормативно-правового регулювання в питанні дотримання принципу співмірності в умовах необмеженості строку, за який такі кошти підлягали стягненню, та з метою уникнення недобросовісності як роботодавця, так і працівника в таких правовідносинах, не можуть застосовуватися до правовідносин, урегульованих статтею 117 КЗпП України в редакції Закону України від 01 липня 2022 року № 2352-IX № «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин», що набрав чинності з 19 липня 2022 року, яким обмежено строк звернення до суду в справах про виплату всіх сум, що належать працівникові при звільненні, трьома місяцями, та період, за який може стягуватися середній заробіток у зв'язку із затримкою розрахунку при звільненні, шістьма місяцями.

06 грудня 2024 року Верховний Суд у складі судової палати з розгляду справ щодо виборчого процесу та референдуму, а також захисту політичних прав громадян Касаційного адміністративного суду розглянув касаційну скаргу у справі про стягнення середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільненні.

Верховний Суд при розгляді касаційної скарги звернув увагу на наступне.

Момент виникнення спірних правовідносин пов'язаний із днем звільнення, у який роботодавець не провів виплати всіх належних працівникові сум при звільненні. Отже, датою виникнення спірних правовідносин у цій справі, урегульованих статтею 117 КЗпП України, є 29 грудня 2020 року – дата звільнення позивача. За таких обставин застосуванню до спірних правовідносин належать приписи статті 117 КЗпП України у редакції на момент їх виникнення, тобто до набрання чинності Законом України від 01 липня 2022 року № 2352-IX «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» (далі – Закон № 2352-IX).

Однак період стягнення середнього заробітку з 19 липня 2022 року (дата набрання чинності Законом № 2352-IX) до дня фактичного розрахунку при звільненні регулюється вже нині чинною редакцією

статті 117 КЗпП України, яка передбачає обмеження виплати такому працівникові шістьма місяцями.

Отож спірний період стягнення середнього заробітку у цій справі охоплюється періодом з 30 грудня 2020 року до 20 липня 2022 року, а тому такий умовно варто поділити на 2 частини: до набрання чинності Законом № 2352-IX (19 липня 2022 року) і після цього. Період з 30 грудня 2020 року до 19 липня 2022 року регулюється редакцією статті 117 КЗпП України до внесення у неї змін Законом № 2352-IX, тобто без обмеження строком виплати у шість місяців. Проте період з 19 липня 2022 року регулюється вже нині чинною редакцією статті 117 КЗпП України, яка передбачає обмеження виплати такому працівникові шістьма місяцями.

Щодо застосовності висновків Великої Палати Верховного Суду, викладених у постанові від 26 вересня 2019 року у справі № 761/9584/15-ц, до правовідносин, які регулюються статтею 117 КЗпП України в редакції Закону № 2352-IX, то судова палата зауважила, що висновки щодо критеріїв зменшення розміру середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільненні працівника сформульовані стосовно застосування згаданої статті в редакції Закону України від 20 грудня 2005 року № 3248-IV «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України», який не обмежував періоду, за який може стягуватися середній заробіток у зв’язку із затримкою розрахунку при звільненні. Такі висновки були зумовлені недосконалістю нормативно-правового регулювання у питанні дотримання принципу співмірності в умовах необмеженості строку, за який такі кошти підлягали стягненню, та з метою уникнення недобросовісності як роботодавця, так і працівника у таких правовідносинах.

Водночас із прийняттям Закону № 2352-IX законодавець обмежив строк, за який роботодавець зобов’язаний виплатити працівникові середній заробіток шістьма місяцями, чим фактично на нормативному рівні усунув обставини, які призводили до порушення критеріїв співмірності, недобросовісності. Крім того, з прийняттям указаного закону усунуто і такий чинник, який зумовлював можливість недобросовісної поведінки працівника, як необмеженість строку звернення до суду з позовом про стягнення невиплаченого заробітку, а саме шляхом внесення змін до статті 233 КЗпП України, якою строк звернення до суду у справах про виплату всіх сум, що належать працівникові при звільненні, обмежено трьома місяцями.

Відтак, судова палата виснувала про незастосовність висновків Великої Палати Верховного Суду у справі № 761/9584/15-ц до правовідносин які регулюються статтею 117 КЗпП України в редакції Закону № 2352-IX.

Водночас Верховний Суд зауважив, що у межах цієї справи належить враховувати норми статті 117 КЗпП України у редакції, яка діяла до 19 липня 2022 року із урахуванням висновків Великої Палати Верховного Суду у справі № 761/9584/15-ц, 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 у порівнянні з загальним розміром належних позивачеві при звільненні виплат. Належить також 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.

Повний текст постанови Верховного Суду у справі № 440/6856/22 за посиланням: https://reyestr.court.gov.ua/Review/123601658.

2. Висновки Верховного Суду у справі № 552/7015/22

Рішення позивачки як працівниці підприємства перебувати поза межами України в більш безпечному місці є безумовним її правом, але не спростовує факту прогулу, оскільки немає обставин індивідуального впливу воєнного стану на факт відсутності позивачки на роботі та законність її звільнення за пунктом 4 частини першої статті 40 КЗпП України.

27 листопада 2024 року Верховний Суд у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду розглянув у порядку спрощеного позовного провадження касаційну скаргу у справі про визнання незаконним та скасування наказу, поновлення на роботі, стягнення середнього заробітку, відшкодування моральної шкоди.

Верховний Суд погодився з висновками судів попередніх інстанцій щодо відмови у задоволенні позову з огляду на таке.

Під час розгляду позовів про поновлення на роботі осіб, звільнених за пунктом 4 частини першої статті 40 КЗпП України, суди повинні керуватися тим, що передбаченим цією нормою закону прогулом визнається відсутність працівника на роботі як протягом усього робочого дня, так і більше трьох годин безперервно або сумарно протягом робочого дня без поважних причин. Для встановлення факту прогулу, тобто факту відсутності особи на робочому місці більше трьох годин протягом робочого дня без поважних причин, суду необхідно з'ясувати поважність причини такої відсутності. Поважними визнаються такі причини, які виключають вину працівника. Вичерпного переліку поважних причин відсутності на роботі в трудовому законодавстві України не існує, тому в кожному окремому випадку оцінка поважності причини відсутності на роботі надається з урахуванням конкретних обставин.

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

Відповідно до статті 1 Закону України «Про критичну інфраструктуру» об'єктами критичної інфраструктури є об'єкти інфраструктури, системи, їх частини та їх сукупність, які є важливими для економіки, національної безпеки та оборони, порушення функціонування яких може завдати шкоди життєво важливим національним інтересам. АТ «Укрзалізниця» є об'єктом критичної інфраструктури та після введення в Україні воєнного стану свою роботу не зупиняло, простій на підприємстві не оголошувався. Починаючи із 28 лютого 2022 року, у позивача було достатньо часу для того, щоб добратися до місця роботи або оформити свою відсутність на роботі належним чином.

Ураховуючи ці обставини у сукупності, Верховний Суд погодився з висновками судів попередніх інстанцій про те, що не було обставин індивідуального впливу воєнного стану на факт відсутності позивача на роботі та законність її звільнення за пунктом 4 частини першої статті 40 КЗпП України. Рішення позивача як працівника підприємства перебувати поза межами України в більш безпечному місці є безумовним її правом, але не спростовує факту прогулу, на що правильно звернув увагу суд першої інстанції.

Повний текст постанови Верховного Суду у справі № 552/7015/22 за посиланням: https://reyestr.court.gov.ua/Review/123567740.

3. Висновки Верховного Суду у справі № 420/3971/23

Спеціальне законодавство, яке регулює умови грошового забезпечення осіб рядового і начальницького складу ДБР, не містить чіткої регламентації питання невикористаних днів відпустки за попередні роки, тому до таких правовідносин застосовуються норми загального трудового законодавства, зокрема КЗпП України та Закону № 504/96-ВР.

14 листопада 2024 року Верховний Суд у складі колегії суддів Касаційного адміністративного суду розглянув касаційну скаргу у справі про визнання протиправною бездіяльності та зобов'язання вчинити певні дії.

Верховний Суд при розгляді касаційної скарги звернув увагу на наступне.

Суди попередніх інстанцій позов задовольнили, та вказали, що Закон України від 12 листопада 2015 року № 794-VIII «Про Державне бюро розслідувань» (далі – Закон № 794-VIII) та Закон України від 02 липня 2015 року № 580-VIII «Про Національну поліцію» (далі – Закон № 580-VIII,) який згідно з частиною другою статті 19 Закону № 794-VIII поширюється на осіб рядового і начальницького складу ДБР у частині соціальних гарантій, не містять чітких положень щодо виплати компенсації за невикористані дні відпустки. У зв'язку з цим, при вирішенні спірних правовідносин необхідно застосовувати положення статті 24 Закону України від 15 листопада 1996 року № 504/96-ВР «Про відпустки» (далі – Закон № 504/96-ВР) та статті 83 КЗпП України, де вказано, що у разі звільнення працівника йому виплачується грошова компенсація за всі не використані ним дні щорічної відпустки.

Верховний Суд касаційну скаргу залишив без задоволення, а рішення судів попередніх інстанцій – без змін.

З огляду на специфіку завдань, які виконують особи рядового та начальницького складу ДБР, вони користуються спеціальним правовим захистом, зокрема соціальними гарантіями відповідно до Закону України «Про Національну поліцію» та інших законів України, з урахуванням положень, встановлених Законом України «Про Державне бюро розслідувань». Однією з таких гарантій є право на відпустки та компенсації за невикористані відпустки.

Закон України «Про державне бюро розслідувань», який регулює діяльність ДБР, не містить спеціальних норм щодо надання відпусток чи виплати компенсацій за невикористані дні відпусток при

звільненні осіб рядового та начальницького складу ДБР. Водночас цей Закон встановлює, що порядок проходження служби особами рядового та начальницького складу ДБР регулюється Положенням про проходження служби особами рядового та начальницького складу ДБР, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 05 серпня 2020 року № 743. Положення № 743 та Інструкція про механізм реалізації та застосування норм законодавства щодо грошового забезпечення осіб рядового і начальницького складу Державного бюро розслідувань, порядок та умови його виплати (Інструкція № 348), які визначають порядок виплати грошового забезпечення особам рядового і начальницького складу ДБР, хоча й передбачають право на отримання компенсації за невикористану відпустку в році звільнення, вони все ж не містять чітких норм, які б регулювали порядок виплати компенсації за дні відпустки, які не були використані в попередні роки.

Недостатня чіткість спеціального законодавства у спірному питанні призводить до ситуації правової невизначеності, яку, за загальним правилом, у тому числі з урахуванням позицій, сформульованих Європейським судом з прав людини, потрібно тлумачити на користь працівника. З огляду на те, що спеціальне законодавство, яке регулює умови грошового забезпечення осіб рядового і начальницького складу ДБР, не містить чіткої регламентації питання невикористаних днів відпустки за попередні роки, до спірних правовідносин мають застосовуватися норми загального трудового законодавства, зокрема КЗпП України та Закону № 504/96-ВР. Таким чином, у разі звільнення працівника йому виплачується грошова компенсація за всі невикористані ним дні щорічної відпустки.

Повний текст постанови Верховного Суду у справі № 420/3971/23 за посиланням: https://reyestr.court.gov.ua/Review/123084709.

4. Висновки Верховного Суду у справі № 759/13330/22

Працівника, який набув статусу викривача, не може бути звільнено чи примушено до звільнення, притягнуто до дисциплінарної відповідальності чи піддано з боку керівника або роботодавця іншим негативним заходам впливу. Саме роботодавець зобов'язаний доводити, що звільнення викривача не пов'язане зі здійсненням ним повідомлень про можливі факти порушення вимог Закону України «Про запобігання корупції». Відсутність працівника на робочому місці за станом здоров'я може бути підтверджена не тільки

листком непрацездатності, а й довідкою медичної установи, показаннями свідків чи іншими доказами.

09 жовтня 2024 року Верховний Суд у складі колегії суддів Другої судової палати Касаційного цивільного суду розглянув у порядку письмового провадження касаційну скаргу у справі про поновлення на роботі та стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу.

Верховний Суд при розгляді касаційної скарги звернув увагу на наступне.

Власник або уповноважений ним орган має право розірвати трудовий договір у випадку здійснення працівником прогулу без поважних причин (пункт 4 частини першої статті 40 КЗпП України).

Викривач – фізична особа, яка за наявності переконання, що інформація є достовірною, повідомила про можливі факти корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень, інших порушень цього Закону, вчинених іншою особою, якщо така інформація стала їй відома у зв'язку з її трудовою, професійною, господарською, громадською, науковою діяльністю, проходженням нею служби чи навчання або її участю у передбачених законодавством процедурах, які є обов'язковими для початку такої діяльності, проходження служби чи навчання (стаття 1 Закону України «Про запобігання корупції»). Викривачу, його близьким особам не може бути відмовлено у прийнятті на роботу, їх не може бути звільнено чи примушено до звільнення, притягнуто до дисциплінарної відповідальності чи піддано з боку керівника або роботодавця іншим негативним заходам впливу (переведення, атестація, зміна умов праці, відмова у призначенні на вищу посаду, зменшення заробітної плати тощо) або загрозі таких заходів впливу у зв'язку з повідомленням про можливі факти корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень, інших порушень цього Закону.

До негативних заходів також належать формально правомірні рішення і дії керівника або роботодавця, які носять вибірковий характер, зокрема, не застосовуються до інших працівників у подібних ситуаціях та/або не застосовувалися до працівника у подібних ситуаціях раніше (частина перша статті 53^4 Закону України «Про запобігання корупції»).

Верховний Суд вказав, що позивач набув статус викривача, а отже, його не може бути звільнено чи примушено до звільнення,

притягнуто до дисциплінарної відповідальності чи піддано з боку керівника або роботодавця іншим негативним заходам впливу. Водночас саме відповідач зобов'язаний доводити, що звільнення позивача не пов'язане зі здійсненням ним повідомлень про можливі факти порушення вимог Закону України «Про запобігання корупції».

Колегія суддів погодилася з доводами представника НАЗК про те, що з встановлених судом обставин справи вбачається наявність причинно-наслідкового зв'язку має повідомленням про можливий факт зловживання службовим становищем службовими особами відповідача та застосуванням останнім до нього негативних заходів впливу.

Крім того, відсутність працівника на роботі за станом здоров'я може бути підтверджена не тільки листком непрацездатності, а й довідкою медичної установи, показаннями свідків чи іншими доказами. Суди зробили обґрунтовані висновки про те, що визнання наказу про звільнення позивача протиправним та його скасування, поновлення на роботі є законним, а апеляційний суд обґрунтовано стягнув з відповідача на користь позивача середній заробіток за час вимушеного прогулу.

Повний текст постанови Верховного Суду у справі № 759/13330/22 за посиланням: https://reyestr.court.gov.ua/Review/122407043.

5. Верховного Суду у справі № 753/13793/22

Відсторонення працівника від роботи допускається в період проведення службового розслідування, а не після його закінчення.

25 вересня 2024 року Верховний Суд у складі колегії суддів Другої судової палати Касаційного цивільного суду розглянув у порядку спрощеного позовного провадження касаційну скаргу у справі про визнання незаконним та скасування наказу про відсторонення від роботи, стягнення середнього заробітку.

Верховний Суд при розгляді касаційної скарги звернув увагу на наступне.

За змістом статті 46 КЗпП України допускається відсторонення працівника або у випадках, перелічених у статті, або в інших випадках, які повинні бути також передбачені певним нормативно-правовим актом. Таким нормативно-правовим актом є, зокрема постанова Кабінету Міністрів України від 13 червня 2000 року № 950, якою затверджено Порядок проведення службового розслідування стосовно осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, та осіб, які для цілей Закону України

«Про запобігання корупції» прирівнюються до осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування (далі – Порядок).

Відсторонення від роботи можливе лише у випадках, що передбачені законодавством. Про це оголошується наказом або розпорядженням керівника підприємства, установи чи організації, і про це працівник повинен бути повідомлений. Термін відсторонення встановлюється до усунення причин, що його зумовили. Працівник має право оскаржити наказ про відсторонення від роботи у встановленому законом порядку. Відповідно до пункту 4 Порядку службове розслідування проводиться з відстороненням особи, стосовно якої проводиться службове розслідування, від здійснення повноважень на посаді або без такого відсторонення. Рішення про відсторонення приймається керівником органу.

Верховний Суд зазначив, що на час видання оскаржуваного наказу про відсторонення від роботи позивача службове розслідування було завершено, у зв'язку із чим правових підстав для відсторонення його на підставі пункту 4 Порядку не було. Не доведено відповідачем і наявності інших правових підстав для такого відсторонення. Отже, суд першої інстанції дійшов правильного висновку про обґрунтованість позовних вимог в частині визнання оспорюваних наказів незаконними та наявність підстав для стягнення з відповідача на користь позивача середнього заробітку за час вимушеного прогулу.

Повний текст постанови Верховного Суду у справі № 753/13793/22 за посиланням: https://reyestr.court.gov.ua/Review/121929073.

6. Висновки Верховного Суду у справі № 758/2190/23

Положення статті 49^2 КЗпП України не містять обов'язку роботодавця ознайомлювати працівника з попередженням про наступне вивільнення та з вакантними посадами на підприємстві саме під особистий підпис.

11 вересня 2024 року Верховний Суд у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду розглянув у порядку спрощеного позовного провадження касаційні скарги у справі про визнання незаконним та скасування наказу про звільнення, поновлення на роботі та стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу.

Верховний Суд при розгляді касаційної скарги звернув увагу на наступне.

Трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності можуть бути розірвані власником або уповноваженим ним органом у випадках змін в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників (пункт 1 частини першої статті 40 КЗпП України). Звільнення з підстав, зазначених у пунктах 1, 2 і 6 цієї статті, допускається, якщо неможливо перевести працівника, за його згодою, на іншу роботу (частина друга статті 40 КЗпП України).

Судом установлено, що наказом ДП «АМПУ» від 30 серпня 2022 року № 219-к «Про припинення простою та призупинення дії трудового договору з позивачем» припинено з 30 серпня 2022 року простій, встановлений наказом від 28 лютого 2022 року № 84-к (зі змінами); призупинено дію трудового договору, укладеного з позивачем, до відновлення можливості виконувати ним роботу, але не пізніше наступного дня після припинення або скасування воєнного стану в Україні.

Отже, позивач не перебував на робочому місці, з ним було призупинено дію трудового договору, тому роботодавець не мав можливості ознайомити останнього з попередженням про наступне вивільнення та з вакантними посадами на підприємстві особисто під підпис. ДП «АМПУ» неодноразово надсилало поштою позивачу переліки вакантних посад, які він отримував, а тому був ознайомлений із вакантними посадами на підприємстві, проте не надав згоди на переведення на жодну із йому запропонованих.

Згідно з частинами першою, третьою статті 49^2 КЗпП України про наступне вивільнення працівників персонально попереджають не пізніше ніж за два місяці; одночасно з попередженням про звільнення у зв’язку із змінами в організації виробництва і праці власник або уповноважений ним орган, фізична особа, яка використовує найману працю, пропонує працівникові іншу роботу на тому самому підприємстві, в установі, організації, у фізичної особи.

Верховний Суд зазначив, що положення статті 49^2 КЗпП України не містить обов’язку роботодавця ознайомлювати працівника з попередженням про наступне вивільнення та з вакантними посадами на підприємстві саме під особистий підпис, тому висновки судів попередніх інстанцій в цій частині є помилковими. Тобто роботодавець самостійно визначає спосіб та форму повідомлення про

вивільнення працівника та про наявні вакантні посади на підприємстві й ДП «АМПУ» з дотриманням зазначених положень законодавства було запропоновано позивачу усі вакантні посади на підприємстві.

Ураховуючи викладене, Верховний Суд рішення суду першої інстанції та постанову апеляційного суду скасував, ухвалив нове судове рішення про відмову у задоволенні позову.

Повний текст постанови Верховного Суду у справі № 758/2190/23 за посиланням: https://reyestr.court.gov.ua/Review/121626188.

7. Висновки Верховного Суду у справі № 705/5802/23

Якщо при прийнятті рішення про звільнення працівника на підставі наявності в останнього реального чи потенційного конфлікту інтересів, який має постійний характер і не може бути врегульований в інший спосіб, передбачений Законом України «Про запобігання корупції», роботодавець не здійснив достатніх заходів з метою застосування інших способів врегулювання конфлікту інтересів, передбачених частиною першою статті 29 Закону України «Про запобігання корупції», крім звільнення, що є крайньою мірою, зокрема перегляд обсягу службових повноважень, переведення особи на іншу посаду (пункти 4, 5 частини першої статті 29 указаного Закону), це свідчить про недотримання роботодавцем норм антикорупційного й трудового законодавства щодо процедури врегулювання конфлікту інтересів.

28 серпня 2024 року Верховний Суд у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду розглянув у порядку спрощеного позовного провадження касаційну скаргу у справі про визнання протиправним та скасування наказу, поновлення на посаді та стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу.

Верховний Суд при розгляді касаційної скарги звернув увагу на наступне.

У пункті 4^1 частини першої статті 41 КЗпП України визначені додаткові підстави розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу з окремими категоріями працівників за певних умов, зокрема передбачено можливість розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу у випадку наявності у працівника реального чи потенційного конфлікту інтересів, який має постійний

характер і не може бути врегульований в інший спосіб, передбачений Законом України «Про запобігання корупції».

Закон України «Про запобігання корупції» визначає, що певні особи зобов'язані, зокрема, повідомляти не пізніше наступного робочого дня з моменту, коли особа дізналася чи повинна була дізнатися про наявність у неї реального чи потенційного конфлікту інтересів, безпосереднього керівника. У випадку перебування особи на посаді, яка не передбачає наявності у неї безпосереднього керівника, або в колегіальному органі вона повідомляє Національне агентство з питань запобігання корупції чи інший визначений законом орган або колегіальний орган, під час виконання повноважень у якому виник конфлікт інтересів, відповідно.

Звільнення особи, уповноваженої на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, прирівняної до неї особи із займаної посади у зв'язку з наявністю конфлікту інтересів здійснюється лише в разі, якщо реальний чи потенційний конфлікт інтересів у її діяльності має постійний характер і не може бути врегульований в інший спосіб, тобто звільнення особи є крайнім способом врегулювання конфлікту інтересів.

Верховний Суд погодився з висновками судів, які встановили, що відповідач при прийнятті рішення про звільнення позивача не здійснив достатніх заходів з метою застосування інших способів врегулювання конфлікту інтересів, передбачених частиною першою статті 29 Закону України «Про запобігання корупції», крім звільнення, що є крайньою мірою, зокрема, перегляду обсягу службових повноважень, переведення особи на іншу посаду (пункти 4, 5 частини першої статті 29 указаного Закону) та зазначив, що відповідач не дотримався норм антикорупційного й трудового законодавства при звільненні позивача, тому порушене право останньої підлягає захисту шляхом поновлення на роботі.

Повний текст постанови Верховного Суду у справі № 705/5802/23 за посиланням: https://reyestr.court.gov.ua/Review/121295626.

8. Висновки Верховного Суду у справі № 521/1892/22

Зміна істотних умов праці відбувається за тією самою посадою, у тій самій установі, де працівник працював до такої зміни. Пропозиція обійняти інші посади не є зміною істотних умов праці. Факт скорочення зі штатного розпису підприємства посади внаслідок об'єднання структурних підрозділів виключає можливість звільнення працівника, який обіймав таку посаду, за пунктом 6

частини першої статті 36 КЗпП України, оскільки відсутні передбачені частиною третьою статті 32 КЗпП України обставини.

27 серпня 2024 року Верховний Суд у складі колегії суддів Другої судової палати Касаційного цивільного суду розглянув у порядку спрощеного позовного провадження касаційну скаргу у справі про визнання незаконними та скасування наказів, поновлення на посаді та стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу.

Верховний Суд при розгляді касаційної скарги звернув увагу на наступне.

Положеннями статті 32 КЗпП України передбачено, що 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 КЗпП України, 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. 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 частини першої статті 36 КЗпП України.

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

Зміни в організації виробництва та праці роботодавця не можуть бути підставою для зловживань та незаконного звільнення працівника, а тому роботодавець під час процедури звільнення зобов'язаний забезпечити дотримання трудових прав працівника, який є слабшою ланкою у трудових правовідносинах.

Верховний Суд зазначив, що зміна істотних умов праці відбувається за тією самою посадою, у тій самій установі, де працівник працював до такої зміни. Пропозиція обійняти інші посади не є зміною істотних умов праці. Факт скорочення посади сам по собі виключає звільнення за пунктом 6 частини першої статті 36 КЗпП України, оскільки відсутні передбачені частиною третьою статті 32 КЗпП України обставини. Про визначену частиною третьою статті 32 КЗпП України зміну істотних умов праці та, відповідно, припинення трудового договору за пунктом 6 частини першої статті 36 КЗпП України можливо говорити тоді, коли посада працівника не скорочується, а лише змінюються істотні умови праці за цією посадою.

Посаду, яку обіймала позивач, було скорочено зі штатного розпису підприємства внаслідок об'єднання лабораторій, сам факт чого виключає звільнення її за пунктом 6 частини першої статті 36 КЗпП України, оскільки відсутні передбачені частиною третьою статті 32 КЗпП України обставини. Роботодавець не повідомляв позивача про зміну істотних умов праці за своєю посадою, жодних пропозицій щодо переведення на іншу роботу вона не отримувала. Оскільки звільнення позивачки фактично відбулось за наслідками скорочення посади, а не відмови від продовження роботи у зв'язку із зміною істотних умов праці, тому оскаржувані накази відповідача підлягають скасуванню.

Повний текст постанови Верховного Суду у справі № 521/1892/22 за посиланням: https://reyestr.court.gov.ua/Review/121246574.

9. Висновки Верховного Суду у справі № 360/3057/20

Припинення юридичної особи не є підставою припинення трудового договору.

Переведення працівника, за його згодою, на інше підприємство, в установу, організацію є самостійною підставою припинення трудового договору. При цьому обов'язковою умовою такого припинення є згода працівника.

Факт переведення працівника, за його згодою, на інше підприємство, в установу, організацію виключає наявність підстав

для продовження трудових відносин працівника з підприємством у разі процедури його реорганізації (злиття, приєднання, поділу, виділення, перетворення).

22 серпня 2024 року Верховний Суд у складі колегії суддів Касаційного адміністративного суду розглянув касаційну скаргу у справі про визнання бездіяльності протиправною, зобов'язання вчинити певні дії.

Верховний Суд при розгляді касаційної скарги звернув увагу на наступне.

Припинення юридичної особи не є підставою припинення трудового договору. Однак переведення працівника, за його згодою, на інше підприємство, в установу, організацію є самостійною підставою припинення трудового договору. При цьому обов'язковою умовою такого припинення є згода працівника. У свою чергу, факт переведення працівника, за його згодою, на інше підприємство, в установу, організацію виключає наявність підстав для продовження трудових відносин працівника з підприємством у разі процедури його реорганізації (злиття, приєднання, поділу, виділення, перетворення).

Повний текст постанови Верховного Суду у справі № 360/3057/20 за посиланням: https://reyestr.court.gov.ua/Review/121164123.

10. Висновки Верховного Суду у справі № 521/2212/23

Обов'язковою умовою для звільнення працівника за умов неможливості забезпечення його роботою, визначеною трудовим договором, у зв'язку із знищенням (відсутністю) виробничих, організаційних та технічних умов, засобів виробництва або майна роботодавця внаслідок бойових дій є об'єктивна неможливість забезпечувати працівника роботою, визначеною трудовим договором і трудовою функцією, яка безпосередньо пов'язана з повним знищенням (відсутністю) виробничих, організаційних та технічних умов, засобів виробництва або майна роботодавця внаслідок бойових дій.

Під час призупинення дії трудового договору працівник може звільнитися з роботи за власним бажанням або ж роботодавець має право звільнити працівника за іншими підставами, передбаченими КЗпП України, зокрема за угодою сторін.

У разі поновлення на роботі працівника, якого незаконно звільнено під час призупинення дії трудового договору у зв'язку із введенням воєнного стану в Україні, працівник не позбавлений можливості отримати середній заробіток за час вимушеного прогулу в повному

обсязі за рахунок держави, що здійснює збройну агресію проти України.

17 липня 2024 року Верховний Суд у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду розглянув у порядку спрощеного позовного провадження касаційну скаргу у справі про поновлення на роботі, стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу.

Верховний Суд при розгляді касаційної скарги звернув увагу на наступне.

Призупинення дії трудового договору – це тимчасове припинення роботодавцем забезпечення працівника роботою і тимчасове припинення працівником виконання роботи за укладеним трудовим договором у зв'язку із збройною агресією проти України, що виключає можливість обох сторін трудових відносин виконувати обов'язки, передбачені трудовим договором. Призупинення дії трудового договору не тягне за собою припинення трудових відносин (частини перша, четверта статті 13 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»). Зазначена 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 функціювання 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.

При цьому на час призупинення дії трудового договору за працівником зберігається робоче місце, сам трудовий договір не припинений, разом з тим, заробітна плата та інші виплати не сплачуються, оскільки відповідно до частини четвертої статті 13 згаданого Закону відшкодування заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат працівникам на час призупинення дії трудового договору у повному обсязі покладається на державу, що здійснює військову агресію проти України.

Підставою припинення трудових відносин з позивачем стали ті самі обставини, за існування яких з нею було призупинено трудові відносини. 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.

Верховний Суд зазначив, що суди попередніх інстанцій зробили обґрунтовані висновки про невідповідність наказу про звільнення вимогам закону, оскільки фактичні обставини щодо унеможливлення перебування на території порту через окупацію не змінились, доказів про знищення порту в період дії наказу про зупинення трудових відносин не надано. На момент звільнення трудові відносини між позивачем та ДП «АМПУ» були наявні, але, враховуючи їх призупинення, не передбачали виконання працівником роботи за укладеним трудовим договором та виплату роботодавцем заробітної плати, що, незважаючи на встановлення факту незаконності звільнення, не свідчить про позбавлення працівника роботодавцем можливості виконання своєї трудової функції та отримання заробітної плати.

Наказ про призупинення дії трудового договору позивачем не оскаржувався та був чинним на момент її звільнення. Позивач в силу приписів частини четвертої статті 13 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» не позбавлена можливості отримати середній заробіток за час вимушеного прогулу у повному обсязі за рахунок держави, що здійснює збройну агресію проти України.

Повний текст постанови Верховного Суду у справі № 521/2212/23 за посиланням: https://reyestr.court.gov.ua/Review/120602605.

11. Висновки Верховного Суду у справі № 607/4281/23

Відсутність згоди працівника на продовження роботи із зміненими істотними умовами праці та можливості збереження йому попередніх істотних умов праці не може бути підставою для звільнення працівника за прогул без поважних причин у зв'язку з відсутністю на робочому місці, згоди на роботу на якому у зв'язку із зміною істотних умов праці він не надавав, що є безпосередньою підставою для припинення трудового договору за пунктом 6 частини першої статті 36 КЗпП України. Неправильне формулювання причин

звільнення в такому випадку не є підставою для поновлення працівника на роботі.

10 липня 2024 року Верховний Суд у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду розглянув у порядку спрощеного позовного провадження касаційну скаргу у справі про визнання незаконним та скасування наказу про звільнення, поновлення на роботі та стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу.

Верховний Суд при розгляді касаційної скарги звернув увагу на наступне.

Трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності можуть бути розірвані власником або уповноваженим ним органом у випадку прогулу (в тому числі відсутності на роботі більше трьох годин протягом робочого дня) без поважних причин (пункт 4 частини першої статті 40 КЗпП України). За змістом пункту 6 частини першої статті 36 КЗпП України підставою припинення трудового договору є, зокрема відмова працівника від продовження роботи у зв’язку із зміною істотних умов праці. Припинення трудового договору за пунктом 6 частини першої 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, впровадження передових методів, технологій тощо).

Зміна істотних умов праці відбувається за тією самою посадою, у тій самій установі, де працівник працював до такої зміни. Пропозиція обійняти інші посади не є зміною істотних умов праці. Факт скорочення посади сам по собі виключає звільнення за пунктом 6 частини першої статті 36 КЗпП України, оскільки відсутні передбачені частиною третьою статті 32 КЗпП України обставини. Про визначену частиною третьою статті 32 КЗпП України зміну істотних умов праці та, відповідно, припинення трудового договору за пунктом 6 частини першої статті 36 КЗпП України можливо говорити тоді, коли посада працівника не скорочується, а лише змінюються істотні умови праці за цією посадою. Рішення про припинення трудового договору за пунктом 6 частини першої статті

36 КЗпП України приймається роботодавцем за наявності юридичного факту відмови працівника продовжувати роботу в нових умовах. Тобто саме відповідач має переконатися в тому, що позивач відмовляється від виконання роботи при умовах праці, що можуть бути ним забезпечені в подальшому.

Верховний Суд погодився з висновком суду апеляційної інстанції, який встановивши відсутність згоди працівника на продовження роботи із зміненими істотними умовами праці та відсутність можливості збереження йому попередніх істотних умов праці, а також зазначивши, що неправильне формулювання причин звільнення у цьому випадку не є підставою для поновлення позивача на роботі, змінив формулювання причин звільнення позивача з пункту 4 частини першої статті 40 КЗпП України (за прогул без поважних причин) на пункт 6 частини першої статті 36 КЗпП України.

Верховний Суд звернув увагу, що підставою звільнення позивача за пунктом 4 частини першої статті 40 КЗпП України стала його відсутність на робочому місці, згоду на роботу на якому у зв'язку із зміною істотних умов праці він не надавав.

Повний текст постанови Верховного Суду у справі № 607/4281/23 за посиланням: https://reyestr.court.gov.ua/Review/120395369.

12. Висновки Верховного Суду у справі № 332/6221/23

На період розгляду центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, або судом заяви особи, яка зазнала дій / бездіяльності, що містять ознаки мобінгу, про визнання таких фактів та їх усунення працівник продовжує виконувати свої трудові обов'язки. У випадку встановленого факту неналежного виконання працівником своїх трудових обов'язків, не пов'язаного з фактами мобінгу, порушення ним трудової дисципліни після звернення до компетентного органу із заявою про встановлення факту мобінгу та до набрання законної сили судовим рішенням про встановлення такого факту роботодавець не позбавлений права застосувати до такого працівника заходи дисциплінарної відповідальності за таке правопорушення (не пов'язане з фактами мобінгу) в порядку, передбаченому КЗпП України.

19 червня 2024 року Верховний Суд у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду розглянув касаційну скаргу у справі про поновлення на роботі, стягнення

середнього заробітку за час вимушеного прогулу та відшкодування моральної шкоди.

Верховний Суд при розгляді касаційної скарги звернув увагу на наступне.

На підставі пункту 3 частини першої статті 40 КЗпП України працівник може бути звільнений лише за проступок на роботі, вчинений після застосування до нього дисциплінарного або громадського стягнення за невиконання без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку.

Для правомірного розірвання роботодавцем трудового договору у зв'язку з систематичним невиконанням працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, необхідна наявність сукупності таких умов: порушення має стосуватися лише тих обов'язків, які є складовими трудової функції працівника чи випливають з правил внутрішнього трудового розпорядку; невиконання чи неналежне виконання працівником трудових обов'язків має бути винним, скоєним без поважних причин умисно або з необережності; невиконання або неналежне виконання трудових обов'язків повинно бути систематичним (допущення повторного (вдруге чи більше разів) винного невиконання чи неналежного виконання обов'язків); 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.

Гарантією забезпечення права працездатних громадян України на працю є те що, особа, яка зазнала дій/бездіяльності, що містять ознаки мобінгу, має право на звернення до центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, та до суду щодо визнання таких фактів та їх усунення. Водночас на період розгляду відповідної заяви працівник продовжує виконувати свою трудову функцію.

Верховний Суд зауважив, що у випадку встановленого факту неналежного виконання працівником своєї трудової функції, не пов'язаного з фактами мобінгу, порушення ним трудової дисципліни після звернення до компетентного органу із заявою про встановлення факту мобінгу та до набрання законної сили судовим рішенням про

встановлення такого факту, роботодавець не позбавлений права на застосування до такого працівника заходів дисциплінарної відповідальності за таке правопорушення (не пов'язане з фактами мобінгу) у порядку, передбаченому КЗпП України.

Повний текст постанови Верховного Суду у справі № 332/6221/23 за посиланням: https://reyestr.court.gov.ua/Review/119873430.

13. Висновки Верховного Суду у справі № 367/569/23

Відсутність працівника на роботі в період дії воєнного стану не може бути кваліфікована як прогул без поважної причини. Якщо з таким працівником відсутній зв'язок, до з'ясування причин і обставин його відсутності за ним зберігаються робоче місце та посада, трудові відносини не припиняються, однак час таких неявок не зараховується до стажу роботи, що дає право на щорічну відпустку, та в загальному порядку не підлягає оплаті.

06 червня 2024 року Верховний Суд у складі колегії суддів Другої судової палати Касаційного цивільного суду розглянув касаційну скаргу у справі про скасування наказу про звільнення, поновлення на роботі, стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу та відшкодування моральної шкоди.

Верховний Суд при розгляді касаційної скарги звернув увагу на наступне.

Положення Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», які регулюють деякі аспекти трудових відносин інакше, ніж КЗпП України, мають пріоритетне застосування на період дії воєнного стану. При цьому інші норми законодавства про працю, які не суперечать положенням Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» також можуть або повинні застосовуватися у відносинах між працівником та роботодавцем. Дистанційна робота – це форма організації праці, за якої робота виконується працівником поза робочими приміщеннями чи територією роботодавця, в будь-якому місці за вибором працівника та з використанням інформаційно-комунікаційних технологій. На час загрози поширення епідемії, пандемії, необхідності самоізоляції працівника, та/або у разі виникнення загрози збройної агресії, надзвичайної ситуації техногенного, природного чи іншого характеру дистанційна робота може запроваджуватися наказом роботодавця без обов'язкового укладення трудового договору про дистанційну роботу в письмовій формі (частини перша, одинадцята статті 60^2 КЗпП України).

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. Поважними причинами визнаються такі причини, що виключають вину працівника.

Якщо виконання роботи передбачає можливість її здійснення віддалено, за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій, роботодавцю доцільно прийняти рішення про переведення працівника на дистанційну роботу, якщо ні, – працівнику можуть бути надані відпустки, у тому числі і без збереження заробітної плати.

Якщо простій не оголошувався, місцезнаходження працівника невідоме, трудові обов'язки він не виконує, – доцільно обліковувати його відсутність як відсутність з нез'ясованих причин.

Відсутність працівника на роботі у зв'язку з військовим вторгненням російської федерації на територію України не може бути кваліфіковано як прогул без поважної причини. При цьому нормами законодавства про працю не передбачено обов'язку працівника повідомляти роботодавця про своє місцезнаходження та/чи отримання статусу біженця або визнання його особою, яка потребує тимчасового захисту.

Зважаючи на ситуацію на території України, працівники, які не виходять на роботу внаслідок обставин, пов'язаних з бойовими діями, або ті, які не мають змоги виходити на роботу у зв'язку з небезпекою для життя і здоров'я, не підлягають автоматичному звільненню, зокрема на підставі пункту 4 частини першої статті 40 КЗпП України. Це обумовлено необхідністю збереження життя та здоров'я таких працівників та їх сімей і вважається відсутністю на роботі з поважних причин.

Якщо з таким працівником відсутній зв'язок, до з'ясування причин і обставин його відсутності за ним зберігаються робоче місце та посада, трудові відносини не припиняються, однак час таких неявок не зараховується до стажу роботи, що дає право на щорічну відпустку, та у загальному порядку не підлягає оплаті.

Повний текст постанови Верховного Суду у справі № 367/569/23 за посиланням: https://reyestr.court.gov.ua/Review/119653141.

14. Висновки Верховного Суду у справі № 210/3278/22

Якщо працівник не є особою, яка підозрюється або обвинувачується у вчиненні злочину, а також відсутнє рішення про його відсторонення від посади, прийняте слідчим суддею під час досудового розслідування чи судом під час судового провадження, то наказ роботодавця про відсторонення такого працівника від роботи є незаконним.

22 травня 2024 року Верховний Суд у складі колегії суддів Другої судової палати Касаційного цивільного суду розглянув касаційні скарги у справі про визнання незаконним та скасування наказу про відсторонення від роботи, поновлення на роботі, стягнення заробітної плати за час відсторонення від роботи.

Верховний Суд при розгляді касаційної скарги звернув увагу на наступне.

Відсторонення особи від роботи можливе за наявності передбачених законодавством обставин. Згідно з частинами першою та другою статті 154 КПК України відсторонення від посади може бути здійснено щодо особи, яка підозрюється або обвинувачується у вчиненні злочину. Відсторонення від посади здійснюється на підставі рішення слідчого судді під час досудового розслідування чи суду під час судового провадження на строк не більше двох місяців. Строк відсторонення від посади може бути продовжено відповідно до вимог статті 158 КПК України. Особа, яка підозрюється або обвинувачується у вчиненні злочину, може бути відсторонена від посади на підставі рішення слідчого судді під час дії досудового розслідування чи суду під час судового провадження.

Повний текст постанови Верховного Суду у справі № 210/3278/22 за посиланням: https://reyestr.court.gov.ua/Review/119264963.

15. Висновки Верховного Суду у справі № 359/5261/22

На працівника, з яким підприємство тимчасово призупинило дію трудового договору у зв'язку з неможливістю внаслідок військової агресії проти України забезпечити його роботою та який виконує обов'язки добровольця міської територіальної громади в неробочий час, гарантія щодо збереження середнього заробітку, передбачена частиною першою статті 119 КЗпП України, не поширюється.

08 травня 2024 року Верховний Суд у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду розглянув касаційну скаргу у справі про стягнення середньої заробітної плати.

При розгляді касаційної скарги Верховний Суд звернув увагу на наступне.

Роботодавець має право тимчасово призупинити дію трудового договору з працівником у разі неможливості у зв'язку із військовою агресією проти України забезпечити працівника роботою.

Частиною першою статті 119 КЗпП України чітко визначено збереження місця роботи (посади) і середнього заробітку саме на час виконання державних та/або громадських обов'язків, якщо за чинним законодавством України ці обов'язки можуть здійснюватись у робочий час. Робочий час – установлений законодавством відрізок календарного часу, протягом якого працівник відповідно до правил внутрішнього трудового розпорядку, графіка роботи та умов трудового договору повинен виконувати свої трудові обов'язки. У разі відсутності робочого часу у працівника гарантія, передбачена частиною першою статті 119 КЗпП України, на нього не розповсюджується.

Повний текст постанови Верховного Суду у справі № 359/5261/22 за посиланням: https://reyestr.court.gov.ua/Review/118961174.

16. Висновки Верховного Суду у справі № 933/411/22

Право роботодавця тимчасово призупинити дію трудового договору з працівником у зв'язку з військовою агресією проти України в разі неможливості забезпечити працівника роботою не є абсолютним, і для його застосування роботодавець має перебувати в таких обставинах, коли він не може надати працівнику роботу, а працівник не може виконати роботу.

17 квітня 2024 року Верховний Суд у складі колегії суддів Другої судової палати Касаційного цивільного суду розглянув касаційну скаргу у справі про визнання протиправним і скасування наказу про призупинення дії трудового договору та зобов'язання нарахувати і виплатити середній заробіток за час вимушеного прогулу.

При розгляді касаційної скарги Верховний Суд звернув увагу на наступне.

Указом Президента України від 24 лютого 2022 року № 64/2022 «Про введення воєнного стану в Україні», затвердженим Законом України від 24 лютого 2022 року № 2102-IX «Про затвердження Указу Президента України «Про введення воєнного стану в Україні»», з 24 лютого 2022 року в Україні введено воєнний стан, який діє на теперішній час. Згідно з пунктом 3 цього Указу у зв'язку із введенням в Україні воєнного стану тимчасово, на період дії

правового режиму воєнного стану, можуть обмежуватися конституційні права і свободи людини і громадянина, передбачені статтями 30-34, 38, 39, 41-44, 53 Конституції України. Розпорядженням Кабінету Міністрів України від 02 серпня 2022 року № 679-р вирішено провести обов'язкову евакуацію населення Донецької області у безпечні райони Вінницької, Волинської, Житомирської, Закарпатської, Івано-Франківської, Кіровоградської, Львівської, Полтавської, Рівненської, Тернопільської, Хмельницької, Черкаської та Чернівецької областей.

15 березня 2022 року прийнято Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» (далі – Закон № 2136-IX), яким визначені особливості трудових відносин працівників усіх підприємств, установ, організацій в Україні незалежно від форми власності, виду діяльності і галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами, у період дії воєнного стану, введеного відповідно до Закону України «Про правовий режим воєнного стану». Частинами другою та третьою статті 1 Закону № 2136-IX встановлено, що на період дії воєнного стану вводяться обмеження конституційних прав і свобод людини і громадянина відповідно до статей 43, 44 Конституції України. У період дії воєнного стану не застосовуються норми законодавства про працю у частині відносин, врегульованих цим Законом.

Згідно з пунктом 2 Прикінцевих положень КЗпП України 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 13 Закону № 2136-IX призупинення дії трудового договору – це тимчасове припинення роботодавцем забезпечення працівника роботою і тимчасове припинення працівником виконання роботи за укладеним трудовим договором у зв'язку із збройною агресією проти України, що виключає можливість обох сторін трудових відносин виконувати обов'язки, передбачені трудовим договором.

Призупинення дії трудового договору може здійснюватися за ініціативою однієї із сторін на строк не більше ніж період дії воєнного стану. Абзацом першим частини другої статті 13 Закону № 2136-IX встановлено, що призупинення дії трудового договору оформлюється наказом (розпорядженням) роботодавця, в якому,

зокрема, зазначається інформація про причини призупинення, у тому числі про неможливість обох сторін виконувати свої обов'язки та спосіб обміну інформацією, строк призупинення дії трудового договору, кількість, категорії і прізвища, ім'я, по батькові (за наявності), реєстраційний номер облікової картки платника податків або серія та номер паспорта (для фізичних осіб, які через свої релігійні переконання відмовляються від прийняття реєстраційного номера облікової картки платника податків та повідомили про це відповідний контролюючий орган і мають відмітку у паспорті) відповідних працівників, умови відновлення дії трудового договору.

Отже, роботодавцю надано 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.

Повний текст постанови Верховного Суду у справі № 933/411/22 за посиланням: https://reyestr.court.gov.ua/Review/118485800.

17. Висновки Верховного Суду у справі № 127/29246/22

Редакція Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», яка передбачала можливість домовитися про альтернативні способи створення, пересилання і зберігання наказів (розпоряджень) роботодавця, повідомлень та інших документів з питань трудових відносин та про будь-який інший доступний спосіб електронної комунікації, який обрано за згодою між роботодавцем та працівником, набула чинності лише 19 липня 2022 року, тому доведення до відома працівника наказу від 01 квітня 2022 року, яким дозволено альтернативні способи пересилання наказів, повідомлень та інших документів з питань трудових відносин у спосіб електронної комунікації, не свідчить про обрання способу електронної комунікації за згодою між роботодавцем і працівником та належне повідомлення працівника про наказ, яким з ним відновлено дію трудового договору.

11 квітня 2024 року Верховний Суд у складі колегії суддів Другої судової палати Касаційного цивільного суду розглянув касаційну скаргу у справі про визнання незаконними та скасування наказів, поновлення на роботі, стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу.

При розгляді касаційної скарги Верховний Суд звернув увагу на наступне.

Однією з гарантій забезпечення права громадян на працю є передбачений у статті 5^1 КЗпП України правовий захист від необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу і незаконного звільнення, а також сприяння у збереженні роботи. Відповідно до частини першої статті 7 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» у редакції від 19 липня 2022 року, яка діяла на час виникнення спірних правовідносин, у період дії воєнного стану порядок організації діловодства з питань трудових відносин, оформлення і ведення трудових книжок та архівного зберігання відповідних документів у районах активних бойових дій визначається роботодавцем самостійно, за умови забезпечення ведення достовірного обліку виконуваної працівником роботи та обліку витрат на оплату праці. У період дії воєнного стану сторони трудового договору можуть домовитися про альтернативні способи створення, пересилання і зберігання наказів (розпоряджень) роботодавця, повідомлень та інших документів з питань трудових відносин та про будь-який інший доступний спосіб електронної комунікації, який обрано за згодою між роботодавцем та працівником.

Ознайомлення працівників з наказами (розпорядженнями), повідомленнями, іншими документами роботодавця щодо їхніх прав та обов’язків допускається з використанням визначених у трудовому договорі засобів електронних комунікаційних мереж з накладенням удосконаленого електронного підпису або кваліфікованого електронного підпису. У трудовому договорі за згодою сторін можуть передбачатися альтернативні способи ознайомлення працівника, крім інформації, визначеної пунктом 4 частини першої цієї статті, що доводиться до відома працівників у порядку, встановленому цією статтею (частина третя статті 29 КЗпП України, в редакції, чинній на час виникнення спірних правовідносин).

У справі, яка переглядалася, наказом КП «МЛДЦ» від 01 квітня 2022 року № 82/1 дозволено альтернативні способи пересилання

наказів, повідомлень та інших документів з питань трудових відносин у спосіб електронної комунікації.

Верховний Суд зазначив, що редакція Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», яка передбачала можливість домовитися про альтернативні способи створення, пересилання і зберігання наказів (розпоряджень) роботодавця, повідомлень та інших документів з питань трудових відносин та про будь-який інший доступний спосіб електронної комунікації, який обрано за згодою між роботодавцем та працівником, набула чинності лише 19 липня 2022 року, тому доведення до відома працівників наказу від 01 квітня 2022 року № 82/1 не свідчить про обрання способу електронної комунікації за згодою між роботодавцем та працівником.

Отже, позивач не була належним чином повідомлена про наказ від 19 серпня 2022 року № 111, яким з 01 вересня 2022 року з нею відновлено дію трудового договору, тому суди зробили помилковий висновок про її відсутність на робочому місці без поважних причин та безпідставно відмовили в задоволенні позовних вимог про визнання незаконним та скасування наказу про звільнення та поновлення на посаді.

Повний текст постанови Верховного Суду у справі № 127/29246/22 за посиланням: https://reyestr.court.gov.ua/Review/118421133.

18. Висновки Верховного Суду у справі № 320/3189/21

Зміст частини другої статті 265 Кодексу законів про працю України вказує на те, що лише юридичні та фізичні особи – підприємці можуть бути суб'єктами відповідальності у вигляді штрафу за порушення законодавства про працю, які передбачені цією частиною статті.

Право юридичної особи визначати суб'єкта уповноваженого на укладання договорів не змінює приписів цієї норми щодо суб'єкта відповідальності.

08 квітня 2024 року Верховний Суд у складі колегії суддів Касаційного адміністративного суду розглянув касаційну скаргу у справі про визнання протиправним та скасувати рішення відповідача про визнання незаконною та скасування постанови про накладення штрафу за порушення законодавства про працю.

При розгляді касаційної скарги Верховний Суд звернув увагу на наступне.

Інспекторами праці здійснено виїзд за адресою провадження господарської діяльності філії позивача під час здійснення якого були зафіксовані особи, які виконували роботу в інтересах філії без належного оформлення трудових відносин. За результатами перевірки відповідачем винесено постанову, якою на філію накладено штраф у розмірі 600 000 гривень. Позивач вказав, що відповідачем порушено процедуру проведення перевірки, а саме наказ про перевірку вручено після її початку, не вказано дати початку та закінчення заходу та визначення підстав здійснення заходу.

Рішенням окружного адміністративного суду у задоволенні позову відмовлено. Суд першої інстанції вказав, що позивач допустив посадових осіб відповідача до перевірки, чим вичерпав своє право на недопуск до перевірки у разі недоліків документів посадових осіб, які уповноважують їх на перевірку, зокрема – недоліків наказу на перевірку.

Постановою апеляційного адміністративного суду змінено мотивувальну частину рішення окружного адміністративного суду шляхом доповнення її висновками, викладеними у постанові. Суд апеляційної інстанції визнав доводи апелянта про те, що філію не може бути притягнуто до відповідальності, передбаченої статтею 265 КЗпП України, необґрунтованими, оскільки саме керівник філії був безпосереднім роботодавцем по відношенню до перелічених осіб та допустив порушення законодавства.

Верховний Суд задовольнив касаційну скаргу, скасував рішення судів попередніх інстанцій та ухвалив нове рішення про задоволення позову.

Верховний Суд звернув увагу на те, що згідно частини другої статті 265 КЗпП України лише юридичні та фізичні особи – підприємці можуть бути суб’єктами відповідальності у вигляді штрафу за порушення законодавство про працю, які передбачені цією частиною статті. Верховний Суд, з урахуванням визначення в частині другій статті 265 КЗпП України саме юридичної або фізичної особи – підприємці в якості суб’єкта відповідальності не ототожнює наявне у філії право укладати трудові договори з визначеним законом суб’єктом відповідальності за порушення вимог цього закону.

Право юридичної особи визначати суб’єкта уповноваженого на укладання договорів не змінює приписів цієї норми щодо суб’єкта відповідальності. Філія позивача не є юридичною особою та не є

суб’єктом відповідальності за приписами частини другої статті 265 КЗпП України.

Повний текст постанови Верховного Суду у справі № 320/3189/21 за посиланням: https://reyestr.court.gov.ua/Review/118244610.

19. Висновки Верховного Суду у справі № 243/442/23

Обставини, коли у психіатричній лікарні, яка перебуває у близькості до зони бойових дій, роботодавець не мав практичної можливості надати роботу та забезпечити медичному персоналу, зокрема лікарю психіатру, яка є завідувачем відділення, належні й безпечні умови праці, а остання, за відсутності осіб, які страждають на психічні розлади і яким психіатрична допомога надається у стаціонарних умовах, а також медичного персоналу у відділенні, не мала можливості виконувати свої посадові обов’язки, є підставою для тимчасового призупинення дії трудового договору з таким працівником відповідно до статті 13 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану».

06 березня 2024 року Верховний Суд у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду розглянув касаційну скаргу у справі про визнання незаконним та скасування наказу про призупинення трудового договору, зобов’язання виплатити середній заробіток за час вимушеного прогулу та надати додаткову відпустку.

Суди встановили, що у 2010 році позивача призначено на посаду завідуючої психіатричного відділення № 1 КНП «Обласна клінічна психіатрична лікарня м. Слов’янськ». З березня 2022 року внаслідок військової агресії держави-окупанта, лікарня частково припинила виконувати свої функції, призупинила роботу стаціонарних відділень та виплачувала робітникам 2/3 окладу у зв’язку з простоєм. На підставі наказу КНП «Обласна клінічна психіатрична лікарня м. Слов’янськ» від 05 серпня 2022 року № 38 «Про призупинення дії трудового договору» з позивачем, як співробітником, який евакуювався з м. Слов’янська, у вересні 2022 року виплати було припинено. Позивач вважала зазначений наказ незаконним, просила його скасувати, зобов’язати відповідача нарахувати та виплатити їй середній заробіток з 01 вересня 2022 року до дня фактичного допуску до роботи як оплату за час вимушеного прогулу та зобов’язати відповідача надати їй додаткову відпустку як працівнику, яка має повнолітню дитину з інвалідністю з дитинства, за період з 2015 до 2022 року.

Переглядаючи справу, Верховний Суд звернув увагу на таке.

Відповідно до положень статті 13 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» роботодавцю надано 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 функціювання 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 неможливе.

Згідно зі змістом статті 1 Закону України «Про психіатричну допомогу» стаціонарна психіатрична допомога – це психіатрична допомога, що включає в себе обстеження стану психічного здоров'я осіб на підставах та в порядку, передбачених цим Законом та іншими законами, діагностику психічних розладів, лікування, нагляд, догляд, медико-соціальну реабілітацію осіб, які страждають на психічні розлади, і надається в стаціонарних умовах понад 24 години підряд.

Верховний Суд зазначив, що за відсутності належних приміщень стаціонару лікарні, відсутності осіб, які страждають на психічні розлади і яким психіатрична допомога надається у стаціонарних умовах, лікувальний заклад прийняв достатньо обґрунтоване рішення про призупинення дії трудового договору з більшістю медичних працівників лікарні. У психіатричній лікарні, яка перебуває у близькості до зони бойових дій, склалися такі обставини, коли роботодавець не мав практичної можливості надати роботу та забезпечити медичному персоналу, зокрема позивачу, належні й безпечні умови праці з урахуванням положень статті 13 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», а остання за відсутності осіб, які страждають на психічні розлади, яким психіатрична допомога надається у стаціонарних умовах, а також медичного персоналу у психіатричному відділенні № 1, не мала можливості виконувати свої посадові обов'язки.

Повний текст постанови Верховного Суду у справі № 243/442/23 за посиланням: https://reyestr.court.gov.ua/Review/117527647.

20. Висновки Верховного Суду у справі № 380/16801/22

Сторони трудового договору вправі домовитися про будь-який строк звільнення після подання працівником заяви про це в межах двотижневого строку.

За наявності домовленості працівника можна звільнити навіть у день подачі заяви про звільнення.

Роботодавець вправі звільнити працівника із займаної посади на його прохання раніше двотижневого строку, без зазначення причин, але із зазначенням дати звільнення. При цьому особа підлягає звільненню у випадку коли на його місце запрошено іншого працівника, якому відповідно до законодавства не може бути відмовлено в укладенні трудового договору.

06 березня 2024 року Верховний Суд у складі колегії суддів Касаційного адміністративного суду розглянув касаційні скарги у справі про визнання протиправним та скасування наказу.

При розгляді касаційної скарги Верховний Суд звернув увагу на наступне.

Предметом спору у цій справі був наказ в.о. Генерального прокурора, яким звільнено позивача з посади першого заступника керівника Київської обласної прокуратури за пунктом 1 частин першої статті 41 Закону № 1697-VII, тобто з адміністративної посади, що, не припиняє повноважень прокурора.

З аналізу частин першої – другої статті 38 КЗпП України висновується, що сторони трудового договору вправі домовитися про будь-який строк звільнення після подання працівником заяви про це в межах двотижневого строку. За наявності домовленості працівника можна звільнити навіть у день подачі заяви про звільнення.

Таким чином, роботодавець вправі звільнити працівника із займаної посади на його прохання раніше двотижневого строку, без зазначення причин, але із зазначенням дати звільнення. При цьому особа підлягає звільненню у випадку коли на його місце запрошено іншого працівника, якому відповідно до законодавства не може бути відмовлено в укладенні трудового договору.

Отже, доводи особи про те, що роботодавець мав звільнити його лише після завершення двотижневого строку, передбаченого частиною першою статтею 38 КЗпП України, є безпідставними, оскільки вказаний строк, насамперед, спрямований на захист роботодавця від раптового звільнення працівника, а не додатковим

часом для працівника для обдумування свого рішення про звільнення з роботи.

Можливість відкликання працівником поданої ним заяви про звільнення протягом двотижневого строку, передбаченого статтею 38 КЗпП України для попередження роботодавця про своє звільнення (у випадку, якщо сторони не узгодили інший строк для звільнення), є додатковим механізмом, який захищає інтереси обох сторін щодо продовження трудових правовідносин, у разі зміни обставин, які слугували передумовою для припинення трудового договору. При цьому, за домовленості сторін, яка відображається в заяві працівника у вигляді бажаної дати звільнення з роботи, яка підписана роботодавцем і погоджена в установленому законом порядку, звільнення працівника може бути здійснено раніше в межах визначеного статтею 38 КЗпП України двотижневого строку.

Повний текст постанови Верховного Суду у справі № 380/16801/22 за посиланням: https://reyestr.court.gov.ua/Review/117514439.

21. Висновки Верховного Суду у справі № 458/394/22

Роботодавець, звільняючи директора закладу освіти за вчинення аморального проступку, несумісного з продовженням роботи, повинен установити конкретні діяння з боку працівника, які б полягали в певному вигляді насильства над учнями (психологічне, фізичне), їх систематичність та наявність наслідків у вигляді заподіяння учням психічної та/або фізичної шкоди. Самі по собі заяви батьків без доведення конкретними доказами викладених у них обставин щодо дій з боку працівника стосовно учнів (їхніх дітей), які роботодавець розцінив як булінг, не свідчать про аморальність проступку в розумінні пункту 3 частини першої статті 41 КЗпП України.

28 лютого 2024 року Верховний Суд у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду розглянув касаційну скаргу у справі про визнання незаконними та скасування наказів, поновлення на роботі, стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу та відшкодування моральної шкоди.

При розгляді касаційної скарги Верховний Суд звернув увагу на наступне.

Підставою для звільнення за пунктом 3 частини першої статті 41 КЗпП України є не будь-який аморальний проступок, а такий, що несумісний із продовженням цієї роботи. Оскільки законодавцем не визначено критеріїв визначення межі між проступками, сумісними і

не сумісними з продовженням роботи, тому суд зобов'язаний з метою виконання завдання цивільного судочинства самостійно надати оцінку і встановити, чи є вчинений аморальний проступок, за який звільнено працівника, таким, що сумісний із продовженням роботи з урахуванням конкретних обставин справи.

Під час вирішення справ подібної категорії суду належить виходити не з формального підходу оцінки окремо того чи іншого вчинку педагога, а у разі встановлення за обставинами справи неодноразового вчинення педагогом поступків, несумісних зі званням учителя, надавати їм оцінку у сукупності, з урахуванням особливостей відносин у сфері навчально-виховного процесу та підвищеного рівня вимог до морально-етичних якостей і поведінки учителя (педагога, вихователя). Звільнення не може бути визнано правильним, якщо його проведено лише внаслідок загальної оцінки поведінки працівника, не підтвердженої конкретними фактами.

Булінг (цькування) відрізняється від сварки або конфлікту кількома типовими ознаками: по-перше, це систематичність (повторюваність) діяння – вчинення у різних формах насильства (фізичного, економічного, психологічного, сексуального, у тому числі за допомогою засобів електронної комунікації) двічі й більше разів стосовно однієї і тієї самої особи; по-друге, булінг (цькування) майже завжди має злий умисел, коли метою дій кривдника є умисне заподіяння психічної та/або фізичної шкоди, приниження, страху, тривоги, бажання підпорядковувати потерпілого своїм інтересам та/або спричинення соціальної ізоляції потерпілого; по-третє, для булінгу (цькування) характерний дисбаланс сил – владний дисбаланс між кривдником і потерпілим (асиметричні відносини), різниця у фізичному розвитку, рівні соціально-психологічної адаптованості, соціальному статусі, стані здоров'я (наявність інвалідності чи особливих освітніх потреб), ментальному розвитку тощо; по-четверте, відсутність розкаяння у кривдника.

Таким чином, суд першої інстанції обґрунтовано вважав, що викладені в заявах батьків учнів відомості, з урахуванням типових ознак булінгу, визначених законом, не є належним та достатнім підтвердженням факту булінгу. Роботодавець, приймаючи оспорюваний наказ про звільнення позивача з роботи у зв'язку з вчиненням ним аморального проступку, не встановив конкретних діянь з боку позивача, які б полягали у певному вигляді насильства над учнями (психологічне, фізичне), їх систематичності та наявності

наслідків у вигляді заподіяння учням психічної та/або фізичної шкоди. Самі по собі заяви без доведення конкретними доказами викладених у них обставин щодо дій з боку позивача по відношенню до учнів (їх дітей), які відповідач розцінив як булінг, не свідчать про аморальність проступку в розумінні пункту 3 частини першої статті 41 КЗпП України.

Повний текст постанови Верховного Суду у справі № 458/394/22 за посиланням: https://reyestr.court.gov.ua/Review/117624209.

22. Висновки Верховного Суду у справі № 357/15166/21

У разі невиконання своїх обов'язків у частині дотримання норм етики і правил поведінки працівника може бути притягнуто до дисциплінарної та/або матеріальної відповідальності. Допущені порушення не є правовою підставою для звільнення працівника на підставі пункту 2 частини першої статті 40 КЗпП України.

28 лютого 2024 року Верховний Суд у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду розглянув касаційну скаргу у справі про скасування наказу про звільнення, поновлення на роботі, стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу та відшкодування моральної шкоди.

Верховний Суд, переглядаючи справу, звернув увагу на таке.

Пунктом 2 частини першої статті 40 КЗпП України визначено, що трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності можуть бути розірвані власником або уповноваженим ним органом у випадках виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, які перешкоджають продовженню роботи.

Невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі – це документально підтверджена неможливість продовжувати виконання роботи працівником за умови, що така робота потребує певної кваліфікації чи стану здоров'я. Для звільнення працівника за пунктом 2 частини першої статті 40 КЗпП України необхідною умовою є встановлення, що неналежне виконання працівником трудових обов'язків було результатом недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, що свідчать про відсутність вини працівника в неналежному виконанні трудових обов'язків і не може бути підставою для його звільнення за пунктом 3 частини першої статті 40 КЗпП України.

Обставини, які свідчать про вину працівника, не можуть наводитися як аргумент, що обґрунтовує необхідність звільнення за пунктом 2 частини першої статті 40 КЗпП України. Якщо власник має докази винного неналежного виконання трудових обов'язків працівником з його вини, він вправі притягнути його до дисциплінарної відповідальності, в тому числі у виді звільнення з роботи на підставі пункту 3 частини першої статті 40 КЗпП України.

Підставою для звільнення позивача з роботи стало фактично порушення останнім положень Кодексу етики та посадової інструкції в частині зобов'язання дотримуватись професійних етичних норм, а звільнення останнього пов'язане з допущенням ним неналежного виконання своїх трудових обов'язків, можливого перешкоджання законній професійній діяльності журналістів, що за своїм характером може бути підставою для притягнення позивача до дисциплінарної відповідальності.

Суди попередніх інстанцій правильно визначили характер спірних правовідносин, норму матеріального права, яка підлягає застосуванню, та з огляду на встановлені обставини, які передували звільненню позивача з роботи, порядок такого звільнення та визначені роботодавцем обґрунтування причин звільнення дійшли загалом правильного висновку про відсутність правових підстав для звільнення з роботи саме на підставі пункту 2 частини першої статті 40 КЗпП України. Допущені позивачем порушення трудової дисципліни є суттєвими, однак вони не є правовою підставою для звільнення на підставі пункту 2 частини першої статті 40 КЗпП України. Отже, саме неправильна кваліфікація роботодавцем дій працівника призвела до його незаконного звільнення.

Повний текст постанови Верховного Суду у справі № 357/15166/21 за посиланням: https://reyestr.court.gov.ua/Review/117373887.

23. Висновки Верховного Суду у справі № 638/14165/21

Посилання роботодавця на інтернет-ресурс та зазначення, що працівник може ознайомитися з актуальним списком вакантних посад та обрати посаду відповідно до спеціальності, кваліфікації і досвіду за відповідним посиланням, не є належним доказом виконання роботодавцем своїх обов'язків, що передбачені частиною третьою статті 49^2 КЗпП України, оскільки неможливо достеменно встановити, які саме вакансії на той період перебували на вказаному інтернет-ресурсі, чи були там усі наявні в той час вакантні посади,

чи ознайомлювався працівник із зазначеним переліком вакансій і чи мав він доступ до вказаного інтернет-ресурсу.

21 лютого 2024 року Верховний Суд у складі Об'єднаної палати Касаційного цивільного суду розглянув у касаційні скарги у справі про поновлення на роботі та стягнення заробітної плати.

При розгляді касаційної скарги Верховний Суд звернув увагу на наступне.

Власник вважається таким, що належно виконав вимоги частини другої статті 40, частини третьої статті 49^2 КЗпП України щодо працевлаштування працівника, якщо запропонував йому наявну на підприємстві роботу, тобто вакантні посади чи роботу за відповідною професією чи спеціальністю, чи іншу вакантну роботу, яку працівник може виконувати з урахуванням його освіти, кваліфікації, досвіду тощо.

За змістом частини третьої статті 49^2 КЗпП України роботодавець є таким, що виконав обов'язок щодо працевлаштування працівника, якщо працівникові були запропоновані всі інші вакантні посади (інша робота), які з'явилися на підприємстві протягом усього періоду і існували на день звільнення.

Посилання роботодавця на інтернет-ресурс та зазначення, що працівник може ознайомитись з актуальним списком вакантних посад та обрати посаду, відповідно до спеціальності, кваліфікації та досвіду за відповідним посиланням, не є належним доказом виконання відповідачем своїх обов'язків, що передбачені частиною третьою статті 49^2 КЗпП України, оскільки неможливо достеменно встановити, які саме вакансії на той період перебували на вказаному відповідачем інтернет-ресурсі, чи були там всі наявні в той час вакантні посади, чи ознайомлювався позивач із зазначеним переліком вакансій і чи мав позивач доступ до вказаного інтернет ресурсу. Тому посилання роботодавця на інтернет-ресурс не дає змоги встановити, що інформація про вакантні посади (іншу роботу) було доведено до відома працівника.

З урахуванням викладеного Об'єднана палата Касаційного цивільного суду відступила від висновку щодо застосування норм права (абзац 3 частини четвертої статті 277 ЦК України, частина перша статті 91 ЦК України, частина перша статті 94 ЦК України) у подібних правовідносинах, викладеного у постанові Верховного Суду у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду від 31 травня 2023 року у справі № 175/3508/21.

Крім того, Верховний Суд зазначив, що законодавством не передбачена можливість поновлення на посаді, відмінній від тієї, з якої працівника було незаконно звільнено.

Вимушений прогул – це час, протягом якого працівник з вини власника або уповноваженого ним органу був позбавлений можливості працювати. Період вимушеного прогулу визначається робочими днями. Апеляційний суд врахував, що при обчисленні середньої заробітної плати враховуються всі суми нарахованої заробітної плати згідно із законодавством та умовами трудового договору, крім визначених у пункті 4 Порядку обчислення середньої заробітної плати, затвердженому постановою Кабінету Міністрів України від 08 лютого 1995 року № 100 (у редакції, чинній на момент ухвалення рішення судом першої інстанції). Суми нарахованої заробітної плати, крім премій (у тому числі за місяць) та інших заохочувальних виплат за підсумками роботи за певний період, враховуються у тому місяці, за який вони нараховані, та у розмірах, в яких вони нараховані, без виключення сум відрахування на податки, стягнення аліментів тощо.

Повний текст постанови Верховного Суду у справі № 638/14165/21 за посиланням: https://reyestr.court.gov.ua/Review/117206186.

24. Висновки Верховного Суду у справі № 755/3443/21

На позовну вимогу про відшкодування грошової компенсації моральної шкоди, завданої порушенням трудових прав у зв'язку з невиконанням рішення суду про поновлення на роботі, не поширюється позовна давність, передбачена частиною першою статті 233 КЗпП України.

24 січня 2024 року Верховний Суд у складі колегії суддів Другої судової палати Касаційного цивільного суду розглянув касаційну скаргу у справі про стягнення середнього заробітку за час невиконання рішення суду про поновлення на роботі та грошової компенсації моральної шкоди.

Верховний Суд, переглядаючи справу, звернув увагу на таке.

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

трудової книжки. Позовна давність не поширюється на вимогу, що випливає із порушення особистих немайнових прав, крім випадків, встановлених законом (пункт 1 частини першої статті 268 ЦК України).

Суд апеляційної інстанції не врахував, що спір у цій справі стосується відшкодування грошової компенсації моральної шкоди, завданої порушенням трудових прав у зв'язку з невиконанням рішення суду про поновлення на роботі, тому на цю вимогу не поширюється позовна давність, передбачена частиною першою статті 233 КЗпП України в редакції, чинній на момент подання позовної заяви.

Верховний Суд погодився з висновками суду першої інстанції про те, що порушення відповідачем трудових прав позивача у зв'язку з невиконанням рішення про поновлення на роботі, призвели до його моральних страждань. Проте, з урахуванням періоду затримки та того, що позивач обґрунтовував завдану йому моральну шкоду ще іншими порушеннями його прав, а також виходячи з обґрунтованості позову щодо наявності такої шкоди саме у зв'язку з порушенням його трудових прав відповідачем, засад розумності та справедливості, вважав необхідним визначити розмір грошової компенсації моральної шкоди у розмірі 6 000,00 грн.

Повний текст постанови Верховного Суду у справі № 755/3443/21 за посиланням: https://reyestr.court.gov.ua/Review/116731584.

25. Висновки Верховного Суду у справі № 361/76/22

За наявності запису в трудовій книжці про звільнення у зв'язку з прогулом без поважних причин на підставі пункту 4 статті 40 КЗпП України та преюдиційного рішення суду, яким установлено звільнення працівника за власним бажанням, належним способом захисту порушених трудових прав буде визнання наказу про звільнення за прогул незаконним і його скасування.

24 січня 2024 року Верховний Суд у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду розглянув касаційну скаргу у справі про визнання незаконним та скасування наказу про звільнення, поновлення на роботі, стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу.

При розгляді касаційної скарги Верховний Суд звернув увагу на наступне.

Судами у справі № 361/1554/20 встановлено обставини, які належали до предмета доказування, безпосередньо досліджувались і

встановлювались, що було відображено у мотивувальних частинах судових рішень, а саме обставини щодо того, що позивач працював у ТОВ «ІНБУД-ХХІ» до 31 травня 2019 року. Отже, наказ від 30 березня 2019 року № 24/к «Про звільнення за прогул» є незаконним.

У випадку зазначення працівником та роботодавцем різних обставин звільнення суд не може приймати рішення про зміну формулювання причин звільнення. Належним способом захисту прав позивача у такому випадку є визнання наказу про звільнення незаконним. Наявність запису у трудовій книжці позивача про звільнення у зв'язку з прогулом без поважних причин на підставі пункту четвертого статті 40 КЗпП України порушує його трудові права, проте в такому випадку належним способом захисту порушених трудових прав буде визнання наказу про звільнення за прогул незаконним та його скасування.

У справі, що переглядалася, встановлено, що позивач не бажає продовжувати трудові відносини з відповідачем, його поновлення на роботі не бажає й роботодавець, позивач не вчиняв дії щодо відкликання своєї заяви про звільнення за власним бажанням, тривалий час не звертався до суду з позовом про поновлення на роботі. Преюдиційним рішенням суду у справі № 361/1554/20 встановлено, що позивач звільнений з роботи 31 травня 2019 року за власним бажанням, тому підстави для його поновлення на роботі, як це передбачено статтею 235 КЗпП України, відсутні. Беручи до уваги відсутність підстав для поновлення позивача на роботі, відсутні підстави і для задоволення позову в частині стягнення з відповідача середнього заробітку за весь час вимушеного прогулу.

Повний текст постанови Верховного Суду у справі № 361/76/22 за посиланням: https://reyestr.court.gov.ua/Review/117015577.

26. Висновки Верховного Суду у справі № 757/2243/22-ц

Закінчення строку трудового договору (пункт 2 частини першої статті 36 КЗпП України) є самостійною підставою звільнення працівника, яка обумовлена погодженими сторонами умовами строкового трудового договору. Невиконання роботодавцем свого обов'язку з попереднього повідомлення працівника про непродовження дії контакту на новий строк є підставою для застосування наслідків, передбачених умовами такого контракту, зокрема продовження його дії на новий строк.

13 грудня 2023 року Верховний Суд у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду розглянув у

порядку спрощеного позовного провадження касаційну скаргу в справі про визнання недійсним та скасування наказу про звільнення, поновлення на роботі та виплату середнього заробітку за час вимушеного прогулу.

Переглядаючи справу, Верховний Суд звернув увагу на таке.

Відповідно до частини другої статті 1 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» на період дії воєнного стану вводяться обмеження конституційних прав і свобод людини і громадянина, передбачених статтями 43, 44 Конституції України.

Статтями 4, 5 зазначено Закону врегульовані питання розірвання трудового договору з ініціативи працівника та з ініціативи роботодавця, ураховуючи особливості здійснення трудових прав та обов'язків в умовах воєнного стану.

Водночас звільнення на підставі пункту 2 частини першої статті 36 КЗпП України є самостійною підставою звільнення працівника, обумовленою погодженими сторонами умовами строкового трудового договору. Невиконання відповідачем свого обов'язку з попереднього повідомлення позивача про непродовження дії контакту на новий строк є підставою для застосування наслідків, передбачених умовами такого контракту, зокрема продовження його дії на новий строк.

Доказів неможливості виконання роботодавцем такого обов'язку у зв'язку з воєнними діями матеріали справи не містять. З огляду на приписи трудового законодавства у справах, в яких оспорюється незаконність звільнення, саме відповідач повинен довести, що звільнення відбулося без порушення законодавства.

Повний текст постанови Верховного Суду у справі № 757/2243/22-ц за посиланням: https://reyestr.court.gov.ua/Review/115680949.

27. Висновки Верховного Суду у справі № 534/625/22

Відповідно до частини третьої статті 49^2 КЗпП України роботодавець є таким, що виконав обов'язок щодо працевлаштування працівника, якщо запропонував працівникові всі наявні посади, які з'явилися на підприємстві, починаючи з дня попередження про вивільнення до дня розірвання трудового договору, і які існували на день звільнення, в тому числі й тимчасові вакантні посади на період відсутності основного працівника у зв'язку із загальною мобілізацією.

13 грудня 2023 року Верховний Суд у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду розглянув у порядку спрощеного позовного провадження касаційну скаргу у справі про визнання наказу про припинення трудового договору (контракту) протиправним та його скасування, поновлення на роботі, стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу.

При розгляді касаційної скарги Верховний Суд звернув увагу на наступне.

Відповідно до пункту 1 частини першої статті 40 КЗпП України трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності можуть бути розірвані роботодавцем лише у випадках змін в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників.

Одночасно з попередженням про звільнення у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці власник або уповноважений ним орган пропонує працівникові іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації (частина третя статті 49^2 КЗпП України).

Однією з гарантій для працівників при скороченні чисельності або штату є обов'язок власника підприємства чи уповноваженого ним органу працевлаштувати працівника. Оскільки обов'язок з працевлаштування працівника покладається на власника з дня попередження про вивільнення до дня розірвання трудового договору, за змістом частини третьої статті 49^2 КЗпП України роботодавець є таким, що виконав цей обов'язок, якщо працівникові були запропоновані всі інші вакантні посади (інша робота), які з'явилися на підприємстві протягом цього періоду і які існували на день звільнення.

Відповідно до законодавства у першу чергу пропонується робота за відповідною спеціальністю, а якщо такої роботи немає, інша робота (як вакантна посада, що відповідає кваліфікації працівника, так і вакантна посада, що передбачає виконання роботи більш низької кваліфікації або з нижчим рівнем оплати праці), яку працівник може виконувати з урахуванням стану здоров'я. З такою пропозицією роботодавець повинен звертатися до працівника не лише при попередженні про наступне звільнення, але й протягом усього строку попередження, якщо на підприємстві з'являються нові вакансії (наприклад, при звільненні працівників інших категорій). Водночас

можуть пропонуватися і виконання роботи за строковими трудовими договорами (наприклад, на час відпустки по догляду за дитиною іншого працівника; на час проходження військової служби іншим працівником, призваним під час мобілізації), робота на умовах неповного робочого часу тощо. Невиконання цього правила свідчить про неналежне виконання роботодавцем своїх обов'язків.

Повний текст постанови Верховного Суду у справі № 534/625/22 за посиланням: https://reyestr.court.gov.ua/Review/115773435.

28. Висновки Верховного Суду у справі № 947/8885/21

Запровадження на всій території України карантину є безумовною правовою підставою для продовження строків звернення до суду, встановлених у статті 233 КЗпП України, на строк дії такого карантину, що визначено пунктом 1 глави XIX Прикінцевих положень КЗпП України. При цьому вирішувати питання поважності пропуску такого строку не потрібно.

11 грудня 2023 року Верховний Суд у складі Об'єднаної палати Касаційного цивільного суду розглянув у порядку спрощеного позовного провадження касаційну скаргу у справі про поновлення на роботі та стягнення середнього заробітку за весь час вимушеного прогулу.

Переглядаючи справу, Верховний Суд звернув увагу на таке.

Згідно з частиною першою статті 233 КЗпП України у справах про звільнення працівник може звернутися до суду з заявою в місячний строк з дня вручення копії наказу про звільнення або з дня видачі трудової книжки.

Законом України від 30 березня 2020 року № 540-IX «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19)» КЗпП України доповнено главою XIX «Прикінцеві положення». Згідно з пунктом 1 цієї глави під час дії карантину, встановленого Кабінетом Міністрів України з метою запобігання поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19), строки, визначені статтею 233 КЗпП України, продовжуються на строк дії такого карантину.

Тлумачення наведених норм закону свідчить про те, що запровадження на всій території України карантину є безумовною правовою підставою для продовження строків, визначених статтею 233 КЗпП України, на строк дії такого карантину. Заявляючи клопотання про поновлення встановленого законом строку, особа не

повинна наводити конкретних причин пропуску такого строку, крім тих, що пов'язані з внесеними до КЗпП України змінами. Крім того, не є необхідним і заявлення такого клопотання, оскільки строк звернення до суду не пропущено.

Враховуючи викладене, Верховний Суд у складі Об'єднаної палати Касаційного цивільного суду відступив від висновку, викладеного у постанові Верховного Суду у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду від 14 листопада 2022 року у справі № 552/4200/21, оскільки запровадження на всій території України карантину є безумовною правовою підставою для продовження строків, визначених статтею 233 КЗпП України, на строк дії такого карантину, що визначено положеннями закону.

Повний текст постанови Верховного Суду у справі № 947/8885/21 за посиланням: https://reyestr.court.gov.ua/Review/115654116.

29. Висновки Верховного Суду у справі № 127/18918/22

Втрата чинності постанови Кабінету Міністрів України від 3 квітня 1993 року № 245 «Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій» лише 22 листопада 2022 року не свідчить про правомірність її застосування до правовідносин щодо звільнення сумісника в період з 19 липня до 22 листопада 2022 року, оскільки КЗпП України в редакції, чинній з 19 липня 2022 року, має вищу юридичну силу, ніж підзаконний нормативно-правовий акт, і не передбачає такої підстави для розірвання трудового договору, як звільнення з роботи за сумісництвом у зв'язку з прийняттям на цю роботу працівника, який не є сумісником.

06 листопада 2023 року Верховний Суд у складі Об'єднаної палати Касаційного цивільного суду розглянув у порядку спрощеного позовного провадження касаційну скаргу у справі про визнання незаконним і скасування наказу про звільнення, поновлення на роботі та стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу.

При розгляді касаційної скарги Верховний Суд звернув увагу на наступне.

Підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця визначено в статтях 40, 41, 43, 43^1 КЗпП України. Законом України від 01 липня 2022 року № 2352-IX «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» (далі – Закон України № 2352-IX, дата набрання чинності – 19 липня 2022 року) внесені зміни, зокрема до КЗпП України.

Абзац четвертий частини першої статті 43^1 КЗпП України, який передбачав таку підставу розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця без попередньої згоди виборного органу первинної профспілкової організації, як звільнення сумісника у зв'язку з прийняттям на роботу працівника, який не є сумісником, було виключено.

Статтю 102^1 КЗпП України викладено в такій редакції: «Сумісництвом вважається виконання працівником, крім основної, іншої оплачуваної роботи на умовах трудового договору у вільний від основної роботи час на тому самому або іншому підприємстві, в установі, організації або у роботодавця – фізичної особи. Працівники, які працюють за сумісництвом, одержують заробітну плату за фактично виконану роботу».

Таким чином, зі статті 102^1 КЗпП України було виключено норму, яка визначала, що умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ, організацій визначаються Кабінетом Міністрів України.

Згідно з пунктом 3 частини четвертої Прикінцевих та перехідних положень Закону України № 2352-IX протягом двох місяців з дня набрання чинності цим Законом: Кабінету Міністрів України забезпечити прийняття нормативно-правових актів, необхідних для реалізації цього Закону; привести свої нормативно-правові акти у відповідність із цим Законом; забезпечити приведення міністерствами та іншими центральними органами виконавчої влади їх нормативно-правових актів у відповідність із цим Законом.

На виконання Закону України № 2352-IX Кабінет Міністрів України постановою від 22 листопада 2022 року № 1306 визнав такою, що втратила чинність, зокрема постанову Кабінету Міністрів України від 03 квітня 1993 року № 245 «Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій», розпорядженням від 22 листопада 2022 року № 1047-р скасував наказ Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства фінансів України від 28 червня 1993 року № 43 «Про затвердження Положення про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій».

Аналіз зазначених норм свідчить, що під час розгляду спорів про звільнення працівників-сумісників, звільнених з 19 липня 2022 року, не підлягає застосуванню постанова Кабінету Міністрів України від 03 квітня 1993 року № 245 «Про роботу за сумісництвом працівників

державних підприємств, установ і організацій» та Положення № 43 про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій. Втрата чинності постанови Кабінету Міністрів України від 03 квітня 1993 року № 245 «Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій» лише 22 листопада 2022 року не свідчить про правомірність її застосування до правовідносин щодо звільнення сумісника в період з 19 липня до 22 листопада 2022 року, оскільки КЗпП України в редакції, чинній з 19 липня 2022 року, який є законом, має вищу юридичну силу, ніж підзаконний нормативно-правовий акт, не передбачає такої підстави для розірвання трудового договору, як звільнення з роботи за сумісництвом у зв'язку з прийняттям на цю роботу працівника, який не є сумісником.

Повний текст постанови Верховного Суду у справі № 127/18918/22 за посиланням: https://reyestr.court.gov.ua/Review/115102791.

30. Висновки Верховного Суду у справі № 210/6543/21

Під час вирішення спору між працівником і роботодавцем суд не вирішує питання про доцільність скорочення чисельності або штату працівників, а перевіряє наявність підстав для звільнення, тобто чи відбувалося скорочення штату або чисельності працівників та дотримання відповідної процедури.

18 жовтня 2023 року Верховний Суд у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду розглянув касаційні скарги у справі за позовом про визнання незаконними та скасування наказів, поновлення на раніше займаних посадах, стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу.

При розгляді касаційної скарги Верховний Суд звернув увагу на наступне.

Пунктом 1 частини першої статті 40 КЗпП України визначено, що трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності можуть бути розірвані власником або уповноваженим ним органом у випадку змін в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників.

Згідно з частиною другою статті 40 КЗпП України звільнення з підстав, зазначених у пунктах 1, 2 і 6 цієї статті, допускається, якщо неможливо перевести працівника, за його згодою, на іншу роботу.

Частинами першою, третьою статті 49^2 КЗпП України визначено, що про наступне вивільнення працівників персонально попереджають не пізніше ніж за два місяці. Одночасно з попередженням про звільнення у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці власник або уповноважений ним орган пропонує працівникові іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації.

Таким чином, однією з найважливіших гарантій для працівників при скороченні чисельності або штату є обов'язок власника підприємства чи уповноваженого ним органу працевлаштувати працівника.

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

Правила статті 42 КЗпП України щодо врахування переважного права на залишення на роботі підлягають застосуванню, якщо відбувається часткове (не повне) скорочення рівнозначних (однотипних) посад, тобто частина посад скорочується, частина – ні, що дає можливість порівняти кваліфікацію та продуктивність праці працівників на рівнозначних (однотипних) посадах, які підлягають скороченню. У такому випадку переважне право на залишення на роботі надається працівникам з більш високою кваліфікацією і продуктивністю праці.

При рівних умовах продуктивності праці і кваліфікації перевага в залишенні на роботі надається працівникам із урахуванням інших підстав, перелічених у частині другій статті 42 КЗпП України.

Отже, право на залишення на роботі, передбачене частиною першою статті 42 КЗпП України, враховується лише у разі скорочення однорідних професій та посад.

Верховний Суд також звернув увагу на те, що при виникненні спору між працівником і роботодавцем суд не вирішує питання про доцільність скорочення чисельності або штату працівників, а перевіряє наявність підстав для звільнення, тобто чи відбувалося скорочення штату або чисельності працівників та дотримання відповідної процедури.

Повний текст постанови Верховного Суду у справі № 210/6543/21 за посиланням: https://reyestr.court.gov.ua/Review/114259045.

31. Висновки Верховного Суду у справі № 454/1000/21

Чоловіки-пенсіонери, які пропрацювали на підприємствах з видобутку (переробки) вугілля, вуглебудівних підприємствах на підземних роботах не менше ніж 10 років та проживають у будинках (квартирах) з пічним опаленням і кухонними вогнищами для приготування їжі, мають право на безоплатне забезпечення підприємством, з якого вони вийшли на пенсію, вугіллям на побутові потреби за нормою 5,9 тонн на рік на будинок або квартиру незалежно від того, чи проживали вони в будинку з пічним опаленням та чи скористалися правом на забезпечення пільговим вугіллям на час виходу на пенсію.

16 жовтня 2023 року Верховний Суд у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду розглянув касаційну скаргу у справі про зобов'язання вчинити дії.

При розгляді касаційної скарги Верховний Суд звернув увагу на наступне.

Частиною сьомою статті 43 Гірничого закону України передбачено, що підприємства з видобутку вугілля та вуглебудівні підприємства безоплатно надають вугілля на побутові потреби у розмірі, що визначається колективним договором, таким категоріям осіб, зокрема, пенсіонерам, які пропрацювали на підприємствах з видобутку (переробки) вугілля, вуглебудівних підприємствах: на підземних роботах – не менше ніж 10 років для чоловіків і не менше 7 років 6 місяців – для жінок; на роботах, пов'язаних із підземними умовами, – не менше ніж 15 років для чоловіків і не менше 12 років 6 місяців – для жінок; на роботах технологічної лінії на поверхні діючих шахт чи на шахтах, що будуються, розрізах, збагачувальних та брикетних фабриках – не менше ніж 20 років для чоловіків і не менше 15 років – для жінок.

Відповідно до підпункту 12.10.3 Галузевої угоди між Міністерством вугільної промисловості України, іншими державними органами, власниками (об'єднаннями власників), що діють у вугільній галузі, і всеукраїнськими профспілками вугільної промисловості від 03 липня 2001 року (далі – Галузева угода) безоплатне забезпечення вугіллям працівників і пенсіонерів вугільної промисловості здійснюється за нормою 5,9 тонн на рік на будинок або квартиру. Списки вуглеотримувачів складаються щорічно з 1 до 15 грудня, станом на 1 грудня, підписуються за згодою з профкомом

керівником підприємства, головним бухгалтером, відділом кадрів. На тих, що поступили пізніше складаються додаткові списки.

Згідно з підпунктом 12.10.7 Галузевої угоди безоплатне забезпечення вугіллям поширюється на пенсіонерів, що живуть в Україні, незалежно від того, з якого підприємства вугільної промисловості України вони вийшли на пенсію, якщо вони відпрацювали в галузі: на підземних роботах чоловіки не менше 10 років, жінки – 7,5 років; на роботах, пов'язаних з підземними умовами, чоловіки – не менше 15 років, жінки – 12,5 років; на роботах у технологічному ланцюжку і на поверхні діючих і тих, що будуються, шахт, розрізів, збагачувальних і брикетних фабриках, в шахтовуглебудівельних підприємствах чоловіки не менше 20 років, жінки – 15 років.

Відповідно до підпункту 12.10.8 Галузевої угоди ця категорія осіб забезпечується побутовим вугіллям тим підприємством, з якого вони вийшли на пенсію. На підприємствах, що ліквідуються, забезпечення працівників побутовим паливом здійснюється за рахунок бюджетних коштів.

Згідно з абзацом першим розділу І Інструкції, яка є підзаконним нормативно-правовим актом, що регулює правовідносини із забезпечення безоплатним вугіллям на побутові потреби та застосовується тільки у частині, що не суперечить чинному законодавству України, визначено, що правом на безкоштовне отримання вугілля (сланцю) користуються особи, які проживають в будинках з пічним опаленням і кухонними вогнищами для приготування їжі.

Системний аналіз наведених норм права дає підставу для висновку про те, що чоловіки-пенсіонери, які пропрацювали на підприємствах з видобутку (переробки) вугілля, вуглебудівних підприємствах на підземних роботах не менше ніж 10 років та проживають в будинках (квартирах) з пічним опаленням і кухонними вогнищами для приготування їжі, мають право на безоплатне забезпечення підприємством, з якого вони вийшли на пенсію, вугіллям на побутові потреби за нормою 5,9 тонн на рік на будинок або квартиру.

Повний текст постанови Верховного Суду у справі № 454/1000/21 за посиланням: https://reyestr.court.gov.ua/Review/114271369.

32. Висновки Верховного Суду у справі № 523/11673/22

Саме по собі існування воєнного стану в країні та обставини, пов'язані з тим, що фактично підприємство не працює, не є підставою для розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця за пунктом 6 частини першої статті 41 КЗпП України. Роботодавець може звільнити працівника за своєю ініціативою, якщо не може забезпечити його роботою, що безпосередньо пов'язано з повним знищенням виробничих, організаційних та технічних умов, засобів виробництва або його майна внаслідок бойових дій. Таке знищення чи відсутність умов мають бути безпосереднім наслідком бойових дій.

27 вересня 2023 року Верховний Суд у складі колегії суддів Другої судової палати Касаційного цивільного суду розглянув касаційну скаргу у справі про поновлення на роботі, скасування наказу, стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу.

При розгляді касаційної скарги Верховний Суд звернув увагу на наступне.

Статтею 40 КЗпП України визначено підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця. Додаткові підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця з окремими категоріями працівників за певних умов визначено статтею 41 КЗпП України.

Крім підстав, передбачених статтею 41 КЗпП України, трудовий договір з ініціативи роботодавця може бути розірваний також у випадках, зокрема неможливості забезпечення працівника роботою, визначеною трудовим договором, у зв'язку із знищенням (відсутністю) виробничих, організаційних та технічних умов, засобів виробництва або майна роботодавця внаслідок бойових дій (пункт 6). Розірвання договору у випадках, передбачених пунктами 4 і 6 частини першої цієї статті, проводиться, якщо неможливо перевести працівника за його згодою на іншу роботу (частина четверта статті 41 КЗпП України).

Частиною сьомою статті 49^2 КЗпП України визначено порядок вивільнення працівників. Враховуючи зміст вказаних норм, послідовне та логічне їх тлумачення дає підстави стверджувати, що обов'язковою умовою для звільнення за цією підставою (пункт 6 частини першої статті 41 КЗпП) має бути об'єктивна неможливість забезпечувати працівника роботою, визначеною трудовим договором та трудовою функцією, яка безпосередньо пов'язана з повним

знищенням (відсутністю) виробничих, організаційних та технічних умов, засобів виробництва або майна роботодавця внаслідок бойових дій. Тобто таке знищення чи відсутність умов повинні бути безпосереднім наслідком бойових дій.

Факт введення в Україні з 24 лютого 2022 року воєнного стану є загальновідомим. Існування воєнного стану автоматично не означає знищення (відсутність) виробничих, організаційних та технічних умов, засобів виробництва або майна роботодавця внаслідок бойових дій. При цьому суд зауважує, що пункт 6 частини першої статті 41 КЗпП України не містить умов, за яких трудовий договір може бути розірваний з ініціативи роботодавця у зв'язку із нерентабельністю внаслідок того, що установа фактично не працює, чи неможливістю роботодавця організувати безпеку працівникам тощо.

Верховний Суд зазначив, що оскільки ДП «Український дитячий центр «Молода гвардія» розташоване на території, де не проводяться бойові дії (м. Одеса), неможливість забезпечити позивача роботою, визначеною трудовим договором, не пов'язана із відсутністю виробничих, організаційних та технічних умов, засобів виробництва або майна роботодавця внаслідок бойових дій, а саме по собі існування воєнного стану в країні та обставини, пов'язанні з тим, що фактично дитячій табір не працює, не є підставою для розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця за пунктом 6 частини першої статті 41 КЗпП України.

Повний текст постанови Верховного Суду у справі № 523/11673/22 за посиланням: https://reyestr.court.gov.ua/Review/113893643.

33. Висновки Верховного Суду у справі № 757/8304/22

При винесенні рішення про поновлення на роботі виплата середнього заробітку проводиться за весь час вимушеного прогулу. Законом не передбачено будь-яких підстав для зменшення його розміру за певних обставин. Компенсація завданої моральної шкоди не поглинається самим фактом відновлення становища, яке існувало до порушення трудових правовідносин, шляхом поновлення на роботі, а має самостійне юридичне значення.

20 вересня 2023 року Верховний Суд у складі колегії суддів Другої судової палати Касаційного цивільного суду розглянув касаційну скаргу у справі про визнання протиправним і скасування наказу про звільнення, поновлення на роботі, стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу та відшкодування моральної шкоди.

При розгляді касаційної скарги Верховний Суд звернув увагу на наступне.

При винесенні рішення про поновлення на роботі орган, який розглядає трудовий спір, одночасно приймає рішення про виплату працівникові середнього заробітку за час вимушеного прогулу або різниці в заробітку за час виконання нижчеоплачуваної роботи, але не більш як за один рік. Якщо заява про поновлення на роботі розглядається більше одного року не з вини працівника, орган, який розглядає трудовий спір, виносить рішення про виплату середнього заробітку за весь час вимушеного прогулу (частина друга статті 235 КЗпП України).

Верховний Суд зазначив, що поза увагою суду першої інстанції залишилось те, що виплата середнього заробітку проводиться за весь час вимушеного прогулу. Законом не передбачено будь-яких підстав для зменшення його розміру за певних обставин.

Порядок відшкодування моральної шкоди у сфері трудових відносин регулюється статтею 237^1 КЗпП України, яка передбачає відшкодування власником або уповноваженим ним органом моральної шкоди працівнику у разі, якщо порушення його законних прав призвели до моральних страждань, втрати нормальних життєвих зв’язків і вимагають від нього додаткових зусиль для організації свого життя.

Зазначена норма закону містить перелік юридичних фактів, що складають підставу виникнення правовідносин щодо відшкодування власником або уповноваженим ним органом завданої працівнику моральної шкоди. Підставою для відшкодування моральної шкоди згідно із статтею 237^1 КЗпП України є факт порушення прав працівника у сфері трудових відносин, що призвело до моральних страждань, втрати нормальних життєвих зв’язків і вимагало від нього додаткових зусиль для організації свого життя. Обов’язок із відшкодування моральної (немайнової) шкоди покладається на власника або уповноважений ним орган незалежно від форми власності, виду діяльності чи галузевої належності.

Захист порушеного права у сфері трудових відносин забезпечується як відновленням становища, яке існувало до порушення цього права (наприклад, поновлення на роботі), так і механізмом компенсації моральної шкоди, як негативних наслідків (втрат) немайнового характеру, що виникли в результаті душевних страждань, яких особа зазнала у зв’язку з посяганням на її трудові

права та інтереси. Конкретний спосіб, на підставі якого здійснюється відшкодування моральної шкоди, обирається потерпілою особою з урахуванням характеру правопорушення, його наслідків та інших обставин (статті 3, 4, 11, 31 ЦПК України).

Верховний Суд вказав, що компенсація завданої моральної шкоди не поглинається самим фактом відновлення становища, яке існувало до порушення трудових правовідносин, шляхом поновлення на роботі, а має самостійне юридичне значення. Тобто за наявності порушення прав працівника у сфері трудових відносин (незаконного звільнення або переведення, невиплати належних йому грошових сум тощо) відшкодування моральної шкоди на підставі статті 237^1 КЗпП України здійснюється в обраний працівником спосіб, зокрема у вигляді одноразової грошової виплати.

Повний текст постанови Верховного Суду у справі № 757/8304/22 за посиланням: https://reyestr.court.gov.ua/Review/113815830.

34. Висновки Верховного Суду у справі № 760/30442/21

Вирішуючи позови про поновлення на роботі осіб, звільнених за пунктом 8 статті 36 КЗпП України, суди повинні мати на увазі, що на підставі цієї норми припиняється трудовий договір за наявності умов, визначених сторонами в контракті для його розірвання. Порушення хоча б одного з пунктів контракту є підставою для його дострокового розірвання.

23 серпня 2023 року Верховний Суд у складі колегії суддів Другої судової палати Касаційного цивільного суду розглянув касаційну скаргу у справі за позовом про визнання протиправними та скасування наказів, а також поновлення позивача на посаді генерального директора.

При розгляді касаційної скарги Верховний Суд звернув увагу на наступне.

Відповідно до пункту 8 частини першої статті 36 КЗпП України підставами припинення трудового договору є, зокрема підстави, передбачені контрактом. Вирішуючи позови про поновлення на роботі осіб, звільнених за пунктом 8 статті 36 КЗпП України, суди повинні мати на увазі, що на підставі цієї норми припиняється трудовий договір за наявності умов, визначених сторонами в контракті для його розірвання. Порушення хоча б одного з пунктів контракту є підставою для його дострокового розірвання.

Повний текс постанови Верховного Суду у справі № 760/30442/21 за посиланням: https://reyestr.court.gov.ua/Review/113091571.

35. Висновки Верховного Суду у справі № 380/4112/22

Відповідно до частини першої, другої статті 39[1] КЗпП України якщо після закінчення строку трудового договору (пункти 2 і 3 статті 23) трудові відносини фактично тривають і жодна із сторін не вимагає їх припинення, дія цього договору вважається продовженою на невизначений строк.

Зважаючи на правовий статус природного заповідника і нормативне регулювання, яким має керуватися у своїй діяльності як заповідник, так і Міністерство освіти і науки України як орган його управління, призначення на посаду керівника цієї установи здійснюється на конкурсних засадах і передбачає укладення (за наслідками конкурсу) контракту, який не може набути безстрокової форми трудового договору з настанням умов, передбачених частиною першою статті 39[1] КЗпП України.

Оскільки Закон України «Про наукову і науково-технічну діяльність» обмежує строки перебування на посаді керівника наукової установи (у даному випадку – заповідника), контракт з керівником заповідника не може вважатися укладеним на невизначений строк на підставі частини першої статті 39[1] КЗпП України.

12 липня 2023 року Верховний Суд у складі колегії суддів Касаційного адміністративного суду розглянув касаційну скаргу у справі про визнання протиправним і скасування наказу та протоколу.

При розгляді касаційної скарги Верховний Суд звернув увагу на наступне.

Відповідно до наказу ректора Національного лісотехнічного університету України від 23 листопада 2009 року проректор з адміністративно-господарської роботи університету позивач переведений на посаду директора природного заповідника «Розточчя» за строковим трудовим договором з 1 грудня 2009 року по 30 листопада 2010 року. Після того Національний лісотехнічний університет України і позивач уклали контракт, за умовами якого позивач призначений на посаду директора природного заповідника «Розточчя» на строк з 1 грудня 2010 року по 1 грудня 2015 року.

У пункті 32 цього контракту зазначено, що підставами для припинення дії контракту є закінчення терміну його дії. У період дії контракту позивача Заповідник перейшов у розпорядження МОН України, а отже Національний лісотехнічний університет України вже не міг бути суб’єктом призначення директора Заповідника.

3 грудня 2021 року МОН України видало наказ «Про оголошення конкурсного відбору керівника Природного заповідника «Розточчя», яким оголосило конкурсний відбір на заміщення посади керівника Заповідника. За наслідками проведення процедури конкурсного відбору МОН України наказом від 11 лютого 2022 року призначило ОСОБА_4 директором природного заповідника «Розточчя» строком на п’ять років як переможця конкурсного відбору та уклало з цією особою контракт.

Позивач вважає, що оголошення конкурсного відбору на посаду директора природного заповідника «Розточчя», відповідно і результати (наслідки) цього конкурсного відбору, є неправомірні, у зв’язку з чим звернувся з цим позовом до суду.

Рішенням суду першої інстанції, залишеним без змін постановою апеляційного суду, у задоволенні позову відмовлено.

Верховний Суд касаційну скаргу залишив без задоволення, рішення судів попередніх інстанцій – без змін.

У цій справі Верховний Суд висловив позицію щодо продовження дії строкового договору (контракту) з директором (керівником) природного заповідника на невизначений строк на підставі частини першої статті 39^1 КЗпП України у ситуації, коли до закінчення строку дії цього контракту змінилося підпорядкування очолюваної цим директором (керівником) установи, але й за таких умов після закінчення строку дії цього контракту директор (керівник) фактично продовжував виконувати покладені на нього обов’язки і вимог чи пропозицій щодо припинення цих [трудових] відносин не виявила жодна зі сторін контракту.

Зважаючи на правовий статус природного заповідника «Розточчя» і нормативне регулювання, яким має керуватися у своїй діяльності як Заповідник, так і відповідач як орган його управління Верховний Суд, надаючи відповідь на спірне питання, виходив з того, що призначення на посаду керівника цієї установи здійснюється на конкурсних засадах і передбачає укладення (за наслідками конкурсу) контракту, який не може набути безстрокової форми трудового договору з настанням умов, передбачених частиною першою статті 39^1 КЗпП України (якщо після закінчення строку трудового договору трудові відносини фактично тривають і жодна із сторін не вимагає їх припинення, дія цього договору вважається продовженою на невизначений строк).

У цьому зв’язку було зауважено, що Закон України «Про наукову і науково-технічну діяльність» обмежує строки перебування на посаді керівника наукової установи, що додатково підтверджує позицію щодо (не)застосовності частини першої статті 39^1 КЗпП України у цій ситуації.

З урахуванням обставин цієї справи, колегія суддів вважала, що тривале виконання позивачем обов’язків керівника (директора) Заповідника після того, як закінчився строк дії контракту, не могло надати цьому контракту безстрокового характеру, тому що це суперечило б статті 9 Закону № 848-VIII (передбачає обмеження строку обрання керівника державної установи).

Керівник такої установи як Заповідник не міг обиратися і призначатися безстроково, відповідно контракт з цим керівником, строк дії якого закінчився, але виконання обов’язків за яким фактично продовжувалося, не може вважатися укладеним на невизначений строк на підставі частини першої статті 39^1 КЗпП України.

Повний текст постанови Верховного Суду у справі № 380/4112/22 за посиланням: https://reyestr.court.gov.ua/Review/112156113.

36. Висновки Верховного Суду у справі № 331/147/22

При вирішенні спору щодо правомірності проведення службового розслідування стосовно директора комунального підприємства визначальним є не тільки належність такої особи до осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, але й наявність однієї або декількох підстав для ініціювання та проведення службового розслідування, передбачених пунктом 1 Порядку, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 13 червня 2000 року № 950.

Повноваження щодо видання розпоряджень про проведення службових розслідувань стосовно осіб, які очолюють комунальні підприємства, засновником яких є міська рада, належать міському голові як очільнику органу місцевого самоврядування.

12 липня 2023 року Верховний Суд у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду розглянув касаційну скаргу у справі про визнання протиправним та скасування розпорядження, припинення службового розслідування та поновлення на роботі.

При розгляді касаційної скарги Верховний Суд звернув увагу на наступне.

Постановою Кабінету Міністрів України від 13 червня 2000 року № 950 затверджено Порядок проведення службового розслідування стосовно осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, та осіб, які для цілей Закону України «Про запобігання корупції» прирівнюються до осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування (далі – Постанова № 950 у редакції, чинній на час винесення оскаржуваного розпорядження).

У пункті 1 Порядку проведення службового розслідування стосовно осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, та осіб, які для цілей Закону України «Про запобігання корупції» прирівнюються до осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування (далі – Порядок), затвердженого Постановою № 950, передбачено, що відповідно до цього Порядку стосовно осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, та осіб, які для цілей Закону України «Про запобігання корупції» прирівнюються до осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, у певних випадках може бути проведено службове розслідування.

Правові підстави відсторонення працівника від роботи власником або уповноваженим органом визначені статтею 46 КЗпП України. Так, відсторонення працівників від роботи роботодавцем допускається у разі появи на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп’яніння; відмови або ухилення від обов’язкових медичних оглядів, навчання, інструктажу і перевірки знань з охорони праці та протипожежної охорони; в інших випадках, передбачених законодавством.

Суди при вирішені спору, застосовуючи положення Порядку, не звернули уваги на те, що відповідно до пункту 1 Порядку службове розслідування може бути проведено у чотирьох конкретно визначених випадках. З огляду на підстави позову сторона відповідача повинна була довести, а суди встановити, наявність однієї або декількох підстав, передбачених пунктом 1 Порядку, для ініціювання та проведення службового розслідування.

Оспорюване розпорядження не містить посилання на жодну з підстав, передбачених пунктом 1 Порядку для проведення службового розслідування, як-то: невиконання або неналежне виконання позивачем службових обов’язків, перевищення своїх

повноважень, що призвело до людських жертв або заподіяло значну матеріальну чи моральну шкоду громадянинові, державі, підприємству, установі, організації чи об'єднанню громадян; недодержання позивачем антикорупційного законодавства, які могли бути підставами ініціювання про проведення службового розслідування з ініціативи виконуючого обов'язки міського голови, оскільки інші, передбачені Порядком підстави проведення службового розслідування, ініціюються іншими суб'єктами.

Суди попередніх інстанції неправильно застосували норми матеріального права, а саме не застосували положення пункту 1 Порядку, що підлягало застосуванню до спірних правовідносин. Верховний Суд дійшов висновку, що на час прийняття оскаржуваного розпорядження були відсутні підстави, передбачені пунктом 1 Порядку для проведення службового розслідування стосовно позивача, а тому оспорюване розпорядження є незаконним та підлягає скасуванню, відповідно, і наступні дії, вчинені щодо позивача, як-то увільнення його від виконання обов'язків на час проведення службового розслідування, також є незаконними.

Верховний Суд врахував, що у статті 46 КЗпП України встановлений вичерпний перелік випадків відсторонення працівника. Оскільки порушень, передбачених законом, за які позивач може бути відсторонений від роботи, відповідач у розпорядженні не зазначив, тому це розпорядження в частині увільнення позивача від обов'язку виконувати роботу в порядку відсторонення від роботи без збереження заробітної плати та появи на робочому місці є таким, що прийняте з порушенням вимог трудового законодавства, зокрема статті 46 КЗпП України.

Повний текст постанови Верховного Суду у справі № 331/147/22 за посиланням: https://reyestr.court.gov.ua/Review/112287891.

37. Висновки Верховного Суду у справі № 306/2066/21

При вирішенні спорів про виплату премій, винагород за підсумками роботи за рік чи за вислугу років, надбавок і доплат необхідно виходити з нормативно-правових актів, якими визначено умови та розмір цих виплат. Працівники, на яких поширюється дія зазначених нормативно-правових актів, можуть бути позбавлені таких виплат (або розмір останніх може бути зменшено) лише у випадках і за умов, передбачених цими актами. З мотивів відсутності коштів у проведенні вказаних виплат може бути відмовлено в тому разі, коли вони обумовлені в зазначених актах

наявністю певних коштів чи фінансування. Роботодавець вправі самостійно визначити критерії нарахування та виплати одноразової винагороди за вислугу років, її розмір, в тому числі й з урахуванням фінансового стану. Проте ненарахування такої взагалі прямо суперечить умовам колективного договору і порушує вимоги статті 5 Закону України «Про колективні договори та угоди».

05 липня 2023 року Верховний Суд у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду розглянув касаційну скаргу у справі про стягнення заробітної плати в частині одноразової винагороди за вислугу років.

При розгляді касаційної скарги Верховний Суд звернув увагу на наступне.

Статтею 5 Закону України «Про колективні договори і угоди» визначено, що умови колективних договорів і угод, укладених відповідно до чинного законодавства, є обов'язковими для підприємств, на які вони поширюються, та сторін, які їх уклали.

Згідно з положенням статті 13 КЗпП України зміст колективного договору визначається сторонами в межах їх компетенції, а в колективному договорі встановлюються взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин, зокрема, нормування і оплати праці, встановлення форм, системи, розмірів заробітної плати та інших видів трудових виплат (доплат, надбавок, премій та ін.).

Відповідно до частини першої статті 47 КЗпП України власник або уповноважений ним орган зобов'язаний в день звільнення видати працівникові копію наказу (розпорядження) про звільнення, провести з ним розрахунок у строки, зазначені у статті 116 КЗпП України, а також на вимогу працівника внести належні записи про звільнення до трудової книжки, що зберігається у працівника.

Апеляційний суд, скасовуючи рішення суду першої інстанції, керувався тим, що одноразова винагорода за вислугу років згідно з Положенням про порядок виплати одноразової винагороди за вислугу років, що є додатком № 4 до колективного договору, виплачується працівникам відповідача після підписання відповідних розпорядчих документів і з періодичністю, що визначена цим Положенням. За висновками апеляційного суду жодним пунктом згаданого Положення не визначено періодичність та строки виплати такої винагороди, сама назва виплати містить слово «одноразова», що означає її одноразовість, позивач не має відповідного права на

отримання винагороди за вислугу років, оскільки одноразово таке право вже було ним реалізовано, а в частині виплати винагороди за вислугу років враховується рішення власника та фінансова спроможність підприємства, які є вирішальними.

Колегія суддів Верховного Суду не погодилась із такими висновками апеляційного суду та вважає їх неправильними з огляду на наведені приписи трудового законодавства, зміст колективного договору та Положення про порядок виплати одноразової винагороди за вислугу років (додаток № 4 до колективного договору ДП «Фінансування інфраструктурних проектів»).

Верховний Суд керувався тим, що при вирішенні спорів про виплату премій, винагород за підсумками роботи за рік чи за вислугу років, надбавок і доплат необхідно виходити з нормативно-правових актів, якими визначено умови та розмір цих виплат. Працівники, на яких поширюються зазначені нормативно-правові акти, можуть бути позбавлені таких виплат (або розмір останніх може бути зменшено) лише у випадках і за умов, передбачених цими актами. З мотивів відсутності коштів у проведенні вказаних виплат може бути відмовлено в тому разі, коли вони обумовлені в зазначених актах наявністю певних коштів чи фінансування.

Твердження апеляційного суду про те, що заявлена позивачем виплата за вислугу років є одноразовою виплатою, а не щорічною, та виплачується за рішенням керівництва, враховуючи фінансову спроможність підприємства, є помилковим, оскільки з умов колективного договору ДП «Фінансування інфраструктурних проектів», який діяв на підприємстві з 01 січня 2015 року, та Положення про порядок виплати одноразової винагороди за вислугу років випливає, що така винагорода повинна виплачуватися працівникам щороку, а умови щодо її виплати, залежно від рішення керівництва чи враховуючи фінансову спроможність підприємства, відсутні.

Визначаючи повноваження відповідача у спірних правовідносинах дискреційними, апеляційний суд зробив необґрунтований висновок, що роботодавець вправі на власний розсуд не виконувати Положення про порядок виплати одноразової винагороди за вислугу років, що є складовою колективного договору, зокрема у частині дотримання особливих умов щодо оплати праці позивача.

Посилання відповідача та апеляційного суду на те, що згідно з Положенням про порядок виплати одноразової винагороди за вислугу

років встановлений максимальний розмір винагороди, проте він може бути і мінімальним (наприклад, у розмірі 1,0 посадового окладу), не може бути підставою для позбавлення працівника передбаченого умовами колективного договору права на отримання спірної виплати, а розрахований позивачем граничний розмір винагороди за вислугу років у розмірі 6,0 в частках посадового окладу обумовлений та відповідає пунктам 1.1, 1.2 Положення про порядок виплати одноразової винагороди за вислугу років.

Так, роботодавець вправі самостійно визначити критерії нарахування та виплати цієї надбавки/винагороди, її розмір, в тому числі й з урахуванням фінансового стану. Проте ненарахування такої взагалі прямо суперечить умовам колективного договору і порушує вимоги статті 5 Закону України «Про колективні договори та угоди».

Повний текст постанови Верховного Суду у справі № 306/2066/21 за посиланням: https://reyestr.court.gov.ua/Review/112315101.

38. Висновки Верховного Суду у справі № 753/12209/22

З часу набрання чинності Законом України від 01 липня 2022 року № 2352-IX «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин», 19 липня 2022 року, у роботодавця відсутній обов'язок зберігати за особами, призваними на військову службу, середній заробіток за місцем роботи на час проходження ними військової служби. Натомість їм виплачується грошове забезпечення військовослужбовця в установленому законом розмірі.

28 червня 2023 року Верховний Суд у складі колегії суддів Другої судової палати Касаційного цивільного суду розглянув касаційну скаргу у справі про визнання незаконним та скасування наказу про скасування нарахування середнього заробітку.

Верховний Суд зазначив, що із набранням чинності Законом № 2352-IX відбулись зміни у регулюванні трудових відносин за участю працівників, призваних на строкову військову службу, військову службу за призовом осіб офіцерського складу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, військову службу за призовом осіб із числа резервістівв особливий період або прийнятих на військову службу за контрактом, тобто з 19 липня 2022 року роботодавець звільнений від обов'язку збереження середнього заробітку працівникам, призваним на військову службу, зі збереженням за цими працівниками лише місця роботи і посади. Відтак обов'язок роботодавця щодо збереження за такими

категоріями працівників середнього заробітку передбачався включно до дня, що передує дню набранням чинності цим Законом (18 липня 2022 року). З 19 липня 2022 року правові підстави для збереження середнього заробітку за таким працівником відсутні.

Звільнивши з 19 липня 2022 року роботодавців від обов'язку з виплати щомісячного забезпечення мобілізованим працівникам, 28 лютого 2022 року Кабінет Міністрів України прийняв постанову № 168 «Питання деяких виплат військовослужбовцям, особам рядового і начальницького складу, поліцейським та їх сім'ям під час дії воєнного стану», згідно з якою компенсував скасування збереження середньомісячної заробітної плати одночасним збільшенням грошового забезпечення військовослужбовцям за місцем проходження служби.

Повний текст постанови Верховного Суду у справі № 753/12209/22 за посиланням: https://reyestr.court.gov.ua/Review/111906818.

39. Висновки Верховного Суду у справі № 212/5018/20

Вирішуючи спір про поновлення на роботі працівника, звільненого за систематичне невиконання без поважних причин трудових обов'язків, суд повинен перевірити законність всіх попередніх стягнень, які за висновком роботодавця, передували звільненню, незалежно від того, чи оспорює позивач відповідні накази, які й не потрібно оспорювати заявленням окремої позовної вимоги.

21 червня 2023 року Верховний Суд у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду розглянув касаційну скаргу у справі про скасування наказів про догани, поновлення на роботі, стягнення заробітної плати, середнього заробітку за час вимушеного прогулу та моральної шкоди.

При розгляді касаційної скарги Верховний Суд звернув увагу на наступне.

Згідно із Законом України від 30 березня 2020 року «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19)» КЗпП України доповнено главою XIX, згідно з якою під час дії карантину, встановленого Кабінетом Міністрів України з метою запобігання поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19), строки, визначені статтею 233 КЗпП України, продовжуються на строк дії такого карантину.

Отже, звернувшись до суду з позовом 13 липня 2020 року – під час дії карантину, позивач не пропустив місячний строк, оскільки вказаний строк продовжується на строк дії карантину.

Вирішуючи спір про поновлення працівника на роботі, звільненого за систематичне невиконання без поважних причин трудових обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, суд повинен перевірити законність всіх попередніх стягнень, які за висновком роботодавця, входять до системи порушень для звільнення (річний строк та інше). Отже, незалежно від того, чи оспорює позивач такі накази, які й не потрібно оспорювати заявленням окремої позовної вимоги, суд перевіряє законність таких наказів про оголошення доган, які передували звільненню за систему порушень.

Повний текст постанови Верховного Суду у справі № 212/5018/20 за посиланням: https://reyestr.court.gov.ua/Review/111871325.

40. Висновки Верховного Суду у справі № 149/1089/22

Сама по собі обставина зменшення кількості пацієнтів санаторію після введення воєнного стану на території України не свідчить про неможливість роботодавця забезпечити працівника, який обіймає посади заступника директора з лікувальної роботи та лікаря-невропатолога вищої категорії, роботою, що є умовою для тимчасового призупинення дії трудового договору з таким працівником.

21 червня 2023 року Верховний Суд у складі колегії суддів Другої судової палати Касаційного цивільного суду розглянув касаційну скаргу у справі про визнання незаконним та скасування наказу про призупинення дії трудового договору, зобов'язання нарахувати та виплатити середній заробіток за час вимушеного прогулу та відшкодування моральної шкоди.

При розгляді касаційної скарги Верховний Суд звернув увагу на наступне.

15 березня 2022 року прийнято Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» (далі – Закон № 2136-IX), яким визначені особливості трудових відносини працівників усіх підприємств, установ, організацій в Україні незалежно від форми власності, виду діяльності і галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами, у період дії воєнного стану, введеного відповідно до Закону України «Про правовий режим воєнного стану».

Із аналізу змісту статті 13 Закону № 2136-IX вбачається, що роботодавець наділений правом 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 функціювання 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.

Повний текст постанови Верховного Суду у справі № 149/1089/22 за посиланням: https://reyestr.court.gov.ua/Review/111772371.

41. Висновки Верховного Суду у справі № 140/16991/20

Застосування положень пунктів 25 та 27 Порядку здійснення дисциплінарними комісіями з розгляду дисциплінарних справ дисциплінарних проваджень стосовно державних службовців (Порядок № 1039) під час формування дисциплінарною комісією дисциплінарної справи має здійснюватися в системному зв'язку з положеннями Закону України «Про державну службу» та Порядку фіксації доведення інформації або документів до відома державного службовця шляхом використання засобів телекомунікаційного зв'язку (Порядок № 1042), якими регламентовано процедуру доведення (вручення) інформації чи документів державному службовцю, суттєве порушення яких матиме наслідком самостійну і достатню підставу для визнання протиправними результатів такого дисциплінарного провадження.

07 червня 2023 року Верховний Суд у складі колегії суддів Касаційного адміністративного суду розглянув касаційну скаргу у справі про визнання протиправними і скасування наказів, поновлення на посаді, стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу.

При розгляді касаційної скарги Верховний Суд звернув увагу на наступне.

Проаналізувавши положення Закону України «Про державну службу» (Закон № 889-VIII) та Порядку здійснення дисциплінарного

провадження (Порядок № 1039) Верховний Суд пояснив, що дисциплінарне провадження складається із таких стадій:

1) прийняття рішення про порушення дисциплінарного провадження;

2) формування дисциплінарної справи;

3) розгляд дисциплінарної справи дисциплінарною комісією із наданням пропозицій керівнику;

4) прийняття керівником на підставі пропозиції комісії рішення про накладення дисциплінарного стягнення чи закриття провадження.

На стадії формування дисциплінарної справи доповідач повинен отримати від державного службовця, щодо якого порушене дисциплінарне провадження пояснення щодо обставин, які стали підставою для порушення дисциплінарного провадження, а також пояснення інших осіб, яким відомі обставини, які стали підставою для порушення дисциплінарного провадження та підготувати подання з висновком про наявність чи відсутність у діях державного службовця дисциплінарного проступку.

На погляд судів попередніх інстанцій, відповідачем під час здійснення дисциплінарного провадження стосовно позивача порушено вимоги пункту 25 Порядку № 1039 та частини другої статті 73 Закону № 889-VIII, на виконання яких на стадії формування дисциплінарної справи доповідач повинен отримати від державного службовця пояснення щодо обставин, які стали підставою для порушення дисциплінарного провадження, а також пункту 32 Порядку № 1039 щодо повідомлення працівника про дату, час і місце засідання дисциплінарної комісії.

У свою чергу, на спростування таких висновків, відповідач посилався на обставини, які, на його переконання, об’єктивно перешкоджали отриманню пояснень державного службовця та повідомлення про порушення стосовного нього дисциплінарного провадження (відсутність позивача на робочому місці у період з 22 жовтня по 18 листопада 2020 року, через тимчасову непрацездатність та перебування у відпустці). Проте така позиція відповідача була відхилена Верховним Судом, з огляду на передбачену законодавцем варіативність способів доведення інформації або документів керівником державної служби до відома державного службовця: особисто, поштою, електронною поштою, використання інших засобів телекомунікаційного зв’язку.

В матеріалах справи наявні запити комісії адресовані позивачу з пропозицією надати пояснення у межах дисциплінарного провадження, а також відомості про направлення повідомлень на його робочу (не береться до уваги, оскільки позивач у цей період був відсутній на роботі) та особисту пошту, проте відповідачем не було надано суду належних та достовірних доказів доставляння відповідачу такої кореспонденції (зокрема шляхом вручення або надсилання поштою, в тому числі з використанням інших засобів телекомунікаційного зв'язку; роздруківка сповіщення про отримання електронного листа, тощо), на підтвердження факту обізнаності позивача.

Матеріали справи не містять, в тому числі і протоколу про доведення інформації до відома державного службовця, що передбачено положеннями статті 9^1 Закону № 889-VIII. Відтак, будь-яких доказів в підтвердження здійснення повідомлення позивача про порушення стосовно нього дисциплінарного провадження, пропозиції надати пояснення, а також повідомлення про час, дату та місце проведення засідання дисциплінарної комісії, в порядку та спосіб визначений Порядком № 1039, відповідачем не надано. При цьому, наявні в матеріалах справи пояснення позивача від 01 грудня 2020 року надані останнім уже після винесення дисциплінарною комісією подання від 24 листопада 2020 року у відповідності до вимог статті 75 Закону № 889-VIII.

За таких обставин колегія суддів погодилася із висновком судів попередніх інстанцій про не дотримання відповідачем під час дисциплінарного провадження вимог Порядку № 1039 та частини другої статті 73 Закону № 889-VIII, що своєю чергою порушує право державного службовця надати пояснення щодо обставин, які стали підставою для порушення дисциплінарного провадження.

При цьому Верховний Суд зауважив, що під час формування дисциплінарною комісією дисциплінарної справи застосування положень пунктів 25 та 27 Порядку № 1039 має здійснюватися у системному зв'язку із положеннями Закону № 889-VIII та Порядку № 1042, якими врегламентовано процедуру доведення (вручення) інформації чи документів державному службовцю, суттєве порушення яких матиме наслідком самостійну і достатню підставу для визнання протиправними результатів такого дисциплінарного провадження.

Підсумовуючи викладене вище, колегія суддів констатувала, що суди попередніх інстанцій, за встановлених обставин цієї справи, дійшли правильних та обґрунтованих висновків про порушення відповідачем процедури формування дисциплінарної справи, не поінформування позивача про наявність відносно нього дисциплінарного провадження та позбавлення права останнього подати свої письмові пояснення відповідно до статті 73 Закону № 889-VIII, що має наслідком недотримання приписів Порядку № 1039 та норм Закону № 889-VIII та утворює самостійну і достатню підставу для визнання протиправними результатів такого дисциплінарного провадження, у зв'язку із чим оскаржуваний наказ відповідача від 03 грудня 2020 року підлягає скасуванню.

Повний текст постанови Верховного Суду у справі № 140/16991/20 за посиланням: https://reyestr.court.gov.ua/Review/111384709.

42. Висновки Верховного Суду у справі № 280/3401/22

При обчисленні середньої заробітної плати для розрахунку страхових виплат у зв'язку з тимчасовою втратою непрацездатності може включатися лише заробіток, з якого в розрахунковому періоді сплачено страхові внески (єдиний внесок) до Фонду соціального страхування України, що підлягає діленню на календарні дні перебування в трудових відносинах у розрахунковому періоді, без урахування календарних днів, не відпрацьованих з поважних причин.

22 травня 2023 року Верховний Суд у складі колегії суддів Касаційного адміністративного суду розглянув касаційну скаргу у справі про повернення страхових коштів Фонду та застосування фінансових санкцій за порушення порядку використання страхових коштів Фонду; визнання протиправним та скасувати рішення про застосування фінансових санкцій за несвоєчасне повернення або повернення не в повному обсязі страхових коштів Фонду.

При розгляді касаційної скарги Верховний Суд звернув увагу на наступне.

Допомога по тимчасовій непрацездатності розраховується відповідними комісіями (уповноваженим) із соціального страхування на підприємстві виходячи із середньоденної заробітної плати працівника, яка обчислюється шляхом ділення нарахованої за розрахунковий період заробітної плати (доходу, грошового забезпечення), на яку нарахований єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та/або страхові

внески на відповідні види загальнообов’язкового державного соціального страхування на кількість календарних днів зайнятості. У разі, коли застрахована особа перебувала у трудових відносинах менше ніж календарний місяць за останнім основним місцем роботи, розрахунковий період визначається за фактично відпрацьований час (календарні дні) перед настанням страхового випадку.

Колегія суддів Верховного Суду погодилась з висновками судів попередніх інстанцій про те, що у відповідності до вище наведених норм правового регулювання при обчисленні середньої заробітної плати для розрахунку страхових виплат може включатися лише заробіток, з якого у розрахунковому періоді сплачено страхові внески (єдиний внесок) до Фонду, який підлягає діленню на календарні дні перебування в трудових відносинах у розрахунковому періоді, без урахування календарних днів, не відпрацьованих з поважних причин.

Судами встановлено, що у спірні періоди позивачем враховані при визначенні середньоденного заробітку місяці, у яких фактично співробітники не працювали через те, що у всі робочі дні у відповідних місяцях, згідно трудового розпорядку, перебували на лікарняному. Суди дійшли у цій справі обґрунтованого висновку про те, що та обставина, що початок чи закінчення тимчасової непрацездатності робітника припадає на вихідний день не свідчать про необхідність врахування цих неробочих днів для визначення середньоденного заробітку, оскільки працевлаштовані особи у спірний період фактично не поверталися до виконання трудових обов’язків. В такому випадку, якщо особа не працювала у вихідні дні, то не отримувала заробітну плату для розрахунку виплат на загальнообов’язкове державне соціальне страхування, а, відповідно, місяці, в яких застрахована особа не працювала з поважних причин, а також у вихідні дні, мають виключатись із розрахунку.

Таким чином, обґрунтованим є висновок Фонду про порушення позивачем вимог чинного законодавства в частині неправомірного використання коштів Фонду внаслідок неправильного розрахунку допомоги по тимчасовій непрацездатності через невиключення із розрахункового періоду місяця, в якому застраховані особи не працювали.

Повний текст постанови Верховного Суду у справі № 280/3401/22 за посиланням: https://reyestr.court.gov.ua/Review/111015298.

43. Висновки Верховного Суду у справі № 160/4978/19

Про відсутність у роботодавця права в односторонньому порядку приймати рішення щодо заміни компенсації за невикористані відпустки на зарахування цих днів до стажу роботи, що дає право на щорічні основну та додаткові відпустки

За змістом частини третьої статті 9 Закону України «Про відпустки» якщо працівник, переведений на роботу на інше підприємство, повністю або частково не використав щорічні основну та додаткові відпустки і не одержав за них грошову компенсацію, то до стажу роботи, що дає право на щорічні основну та додаткові відпустки, зараховується час, за який він не використав ці відпустки за попереднім місцем роботи.

У свою чергу стаття 9 Закону України «Про відпустки» має назву «Обчислення стажу роботи, що дає право на щорічну відпустку», а отже частина третя цієї статті не надає право власнику в односторонньому порядку приймати рішення щодо заміни передбачених чинним законодавством виплат компенсації за невикористані відпустки на зарахування цих днів до стажу роботи, що дає право на щорічні основну та додаткові відпустки.

10 травня 2023 року Верховний Суд у складі колегії суддів Касаційного адміністративного суду розглянув касаційну скаргу у справі про визнання протиправними та скасування акту інспекційного відвідування, постанови про накладення штрафу припису про усунення виявлених порушень, складених уповноваженими посадовими особами Головного управління Держпраці у Дніпропетровській області.

При розгляді касаційної скарги Верховний Суд звернув увагу на наступне.

Згідно частини першої та третьої статті 24 Закону України від 15 листопада 1996 року № 504/96-ВР «Про відпустки» (далі – Закон № 504/96-ВР) (аналогічного змісту частини перша та третя статті 83 КЗпП України): у разі звільнення працівника йому виплачується грошова компенсація за всі не використані ним дні щорічної відпустки, а також додаткової відпустки працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину – особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи. У разі звільнення керівних, педагогічних, наукових, науково-педагогічних працівників, спеціалістів навчальних закладів, які до звільнення пропрацювали не менш як 10 місяців, грошова компенсація виплачується за не використані ними дні щорічних

відпусток з розрахунку повної їх тривалості. У разі переведення працівника на роботу на інше підприємство грошова компенсація за не використані ним дні щорічних відпусток за його бажанням повинна бути перерахована на рахунок підприємства, на яке перейшов працівник.

Проте, судами було встановлено, що під час звільнення працівників (у зв'язку з переведенням до комунального закладу загальної середньої освіти І-ІІІ ступенів «Дивосвіт» Жовтоводської міської ради) головним розпорядником коштів – відділом освіти виконавчого комітету Жовтоводської міської ради, дійсно не було виплачено таким працівникам компенсації за дні невикористаної відпустки за час роботи у реорганізованому навчальному закладі. Водночас грошова компенсація за не використані дні щорічних відпусток за бажанням працівників не була перерахована на рахунок підприємства, на яке перейшов працівник.

На момент звільнення педагогічним працівникам видавалася довідка із кількістю днів невикористаних відпусток та зазначенням періоду, який зараховується до їх стажу та дає право на щорічну основну та додаткову відпустки відповідно до частини 3 статті 9 Закону № 504/96-ВР.

Проте стаття 83 КЗпП України (аналогічного змісту стаття 24 Закону № 504/96-ВР) та стаття 9 Закону № 504/96-ВР різні за предметом регулювання. Так, за змістом частини третьої статті 9 Закону № 504/96-ВР, якщо працівник, переведений на роботу на інше підприємство, повністю або частково не використав щорічні основну та додаткові відпустки і не одержав за них грошову компенсацію, то до стажу роботи, що дає право на щорічні основну та додаткові відпустки, зараховується час, за який він не використав ці відпустки за попереднім місцем роботи.

В свою чергу стаття 9 Закону № 504/96-ВР має назву обчислення стажу роботи, що дає право на щорічну відпустку, а отже частина третя цієї статті не надає право власнику в односторонньому порядку приймати рішення щодо заміни передбачених чинним законодавством виплат компенсації за невикористанні відпустки на зарахування цих днів до стажу роботи, що дає право на щорічні основну та додаткові відпустки.

Верховний Суд критично оцінив покликання позивача на відсутність відповідного фінансування на бюджетний рік, оскільки проведення реорганізації, звільнення працівників в кінці року і не

заплановані в кошторисі кошти, не позбавляє позивача від обов'язку виплатити гарантовану чинним законодавством компенсацію працівнику за невикористану відпустку або перерахувати грошову компенсацію за бажанням працівника на рахунок підприємства, на яке він перейшов.

Повний текст постанови Верховного Суду у справі № 160/4978/19 за посиланням: https://reyestr.court.gov.ua/Review/110802957.

44. Висновки Верховного Суду у справі № 640/21787/18

Частина четверта статті 47^2 Закону України від 5 липня 2012 року № 5067-VI «Про зайнятість населення» визначає початок відліку строку на укладання трудового договору (контракту) з іноземцем з дати видачі дозволу на застосування праці іноземця, тоді як обчислення строку на надання роботодавцем належним чином засвідченої копії укладеного трудового договору (контракту) з іноземцем визначається з дати його укладання.

Водночас Закон № 5067-VI не містить винятків у частині обов'язку роботодавця надати територіальному органу центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, належним чином засвідчену копію укладеного трудового договору (контракту) з іноземцем протягом 10 календарних днів з дати його укладання.

Своєю чергою такий обов'язок не ставиться в залежність від наявності чи відсутності чинного дозволу на застосування праці іноземця, а виникає в роботодавця з моменту укладання трудового договору (контракту) з іноземцем.

08 травня 2023 року Верховний Суд у складі колегії суддів Касаційного адміністративного суду розглянув касаційну скаргу у справі про визнати протиправним і скасування наказу відповідача в частині скасування дозволу на застосування праці іноземця.

При розгляді касаційної скарги Верховний Суд звернув увагу на наступне.

Конструкція правової норми частини четвертої статті 47^2 Закону України від 05 липня 2012 року № 5067-VI «Про зайнятість населення» (далі – Закон № 5067-VI) фактично встановлює два обов'язки роботодавця:

1) протягом 90 днів після отримання дозволу на застосування праці іноземця укласти трудовий договір (контракт) з таким іноземцем;

2) протягом 10 календарних днів, після укладення трудового договору (контракту), надати територіальному органу центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції належним чином засвідчену копію цього правочину.

Отже частиною четвертою статті 47^2 Закону № 5067-VI встановлений присічний строк виконання роботодавцем обов'язку щодо укладання контракту. У справі, що розглядається, суди попередніх інстанцій встановили, що дозвіл на застосування праці іноземців та осіб без громадянства виданий 09 липня 2018 року, копії трудового контракту від 27 квітня 2018 року подано до Київського МЦЗ листом 08 серпня 2018 року. Колегія суддів Верховного Суду наголосила, що частина четверта статті 47^2 Закону № 5067-VI визначає початок відліку строку на укладання трудового договору (контракту) з іноземцем з дати видачі дозволу на застосування праці іноземця, у той час коли, обчислення строку на надання роботодавцем належним чином засвідченої копії укладеного трудового договору (контракту) з іноземцем визначається з дати його укладання.

Водночас Закон № 5067-VI не містить в собі винятків в частині обов'язку роботодавця надати територіальному органу центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції належним чином засвідчену копію укладеного трудового договору (контракту) з іноземцем протягом 10 календарних днів з дати його укладання. Своєю чергою, такий обов'язок не ставиться в залежність від наявності чи відсутності чинного дозволу на застосування праці іноземця, а виникає у роботодавця з моменту укладання трудового договору (контракту) з іноземцем.

Зважаючи на викладене, колегія суддів Верховного Суду погодилась із висновками судів обох інстанцій, що надання ПрАТ «Девон» до Київського МЦЗ копії трудового контракту, укладеного ще 27 квітня 2018 року, лише 08 серпня 2018 року не узгоджується із вимогами законодавця в частині дотримання десятиденного строку.

Повний текст постанови Верховного Суду у справі № 640/21787/18 за посиланням: https://reyestr.court.gov.ua/Review/110743041.

45. Висновки Верховного Суду у справі № 221/6805/21

Звільнення працівника, проведене з порушенням вимог Закону України «Про запобігання корупції», разом із констатацією

незаконності такого звільнення за пунктом 2 частини першої статті 40 КЗпП України є правовою підставою для захисту трудових прав. Компенсація відповідно до частини четвертої статті 235 КЗпП України за наявності підстав для поновлення на роботі працівника, який був звільнений у зв'язку із здійсненим ним повідомленням про можливі факти корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень, інших порушень Закону України «Про запобігання корупції» іншою особою, підлягає стягненню в разі відмови працівника від поновлення на роботі.

03 травня 2023 року Верховний Суд у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду розглянув касаційну скаргу у справі про визнання протиправними та скасування наказів, поновлення на роботі, стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу, виплату грошової компенсації.

При розгляді касаційної скарги Верховний Суд звернув увагу на наступне.

Відповідно до вимог статті 40 КЗпП України саме роботодавець має довести законність звільнення працівника з роботи. Встановивши, що відповідач на момент призначення позивача на посаду проректора з науково-педагогічної, кадрової та виховної роботи знав про кваліфікаційні вимоги, що є обов'язковими для виконання цієї роботи, і те, що позивач займаній посаді не відповідає через відсутність у нього наукового ступеня, однак свідомо його призначив, суд апеляційної інстанції зробив правильний висновок, що сам по собі факт відсутності у позивача наукового ступеня не може бути у подальшому підставою для звільнення працівника за пунктом 2 частини першої статті 40 КЗпП України.

Також Верховний Суд звернув увагу на те, що викривач набуває свого статусу з моменту, коли він здійснив всі залежні від нього дії для повідомлення про порушення вимог Закону України «Про запобігання корупції» іншою особою, щоб відповідна інформація надійшла до адресата. З моменту набуття особою статусу викривача останній здобуває імунітет, суть якого розкрито в статті 53^4 Закону України «Про запобігання корупції».

Верховний Суд погодився з висновком апеляційного суду про доведеність позивачем наявності у нього статусу викривача; повідомлення позивачем у лютому 2021 року про можливі факти корупційних правопорушень у подальшому могло стати причиною настання негативних змін для позивача, які знайшли свій прояв у

його звільненні з роботи у червні 2021 року. При цьому зазначив, що кваліфікаційна вимога до посади, яку обіймав позивач, – наявність ступеня доктора наук, стала обов'язковою після повідомлення позивачем про можливі корупційні правопорушення з боку керівництва відповідача. Саме відсутність у позивача ступеня доктора наук стала підставою для звільнення позивача з роботи. За таких обставин, суд апеляційної інстанції дійшов обґрунтованого висновку про те, що звільнення позивача було проведено з порушенням вимог Закону України «Про запобігання корупції», що разом із констатацією незаконності звільнення позивача за пунктом 2 частини першої статті 40 КЗпП України, є правовою підставою для захисту трудових прав.

Водночас Верховний Суд не погодився з висновком апеляційного суду щодо наявності підстав для стягнення з відповідача на користь позивача грошової компенсації, зазначивши, що положення частини четвертої статті 235 КЗпП України (виплата грошової компенсації у разі наявності підстав для поновлення на роботі працівника, який був звільнений у зв'язку із здійсненим ним або його близькою особою повідомленням про можливі факти корупційних правопорушень іншою особою) підлягають застосуванню у разі відмови працівника від поновлення на роботі, однак у цій справі позивач просив поновити його на роботі і ці вимоги були задоволені судом апеляційної інстанції, тому підстави для стягнення такої грошової компенсації відсутні.

Повний текст постанови Верховного Суду у справі № 221/6805/21 за посиланням: https://reyestr.court.gov.ua/Review/110743243.

46. Висновки Верховного Суду у справі № 761/8294/21

Звільнення посадової особи, яка відповідальна за реалізацію антикорупційної програми підприємства (Уповноважений), без отримання згоди або всупереч обґрунтованій відмові НАЗК в наданні згоди на звільнення такої особи є порушенням пункту другого частини п'ятої статті 64 Закону України «Про запобігання корупції».

19 квітня 2023 року Верховний Суд у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду розглянув касаційну скаргу у справі про визнання незаконним та скасування наказу, поновлення на роботі та стягнення заробітної плати за час вимушеного прогулу.

При розгляді касаційної скарги Верховний Суд звернув увагу на наступне.

Закон України «Про запобігання корупції» гарантує незалежність Уповноваженого від впливу чи втручання в його роботу, що реалізується, зокрема через механізм отримання від НАЗК згоди на його звільнення, якщо воно відбувається за ініціативою керівника. Надання згоди НАЗК у цьому випадку спрямоване на запобігання звільненню уповноважених через їхні повідомлення про факти корупційних і пов'язаних із корупцією правопорушень. Звільнення Уповноваженого без отримання згоди або всупереч обґрунтованій відмові НАЗК в наданні згоди на звільнення такої особи є порушенням пункту другого частини п'ятої статті 64 Закону.

Щодо статусу позивача як викривача, то відповідно до частини першої статті 53^3 Закону України «Про запобігання корупції» права викривача виникають з моменту повідомлення інформації про можливі факти корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень, інших порушень Закону. Отже, особа набуває статусу викривача з моменту повідомлення інформації про порушення вимог Закону іншою особою.

Згідно з частиною першою статті 53^4 Закону, зокрема, викривача не може бути звільнено з роботи, піддано з боку керівника або роботодавця іншим негативним заходам впливу у зв'язку з повідомленням. До негативних заходів також належать формально правомірні рішення і дії керівника або роботодавця вибіркового характеру, які не застосовуються до інших працівників у подібних ситуаціях (абзац 2 частини першої статті 53^4 Закону). При цьому передбачені статтею 53^4 Закону гарантії застосовуються не лише за фактом того, що особа є викривачем, а за умови наявності зв'язку між негативними заходами впливу або загрозою їх застосування та повідомленням викривача. Водночас наявність такого зв'язку презюмується й обов'язок доказування його відсутності покладається на відповідача (частина п'ята статті 21 Директиви Європейського Парламенту і Ради ЄС 2019/1937 від 23 жовтня 2019 року, стаття 81 ЦПК України).

Повний текст постанови Верховного Суду у справі № 761/8294/21 за посиланням: https://reyestr.court.gov.ua/Review/110395768.

47. Висновки Верховного Суду у справі № 460/16522/21

Інститут звернення рішення суду до негайного виконання покликаний забезпечувати швидкий і реальний захист прав

працівника. Цей інститут не заперечує можливості скасування в апеляційному порядку рішення, допущеного до негайного виконання, проте на стадії апеляційного оскарження віддає перевагу інтересам працівника. У разі затримки виконання рішення про поновлення на роботі факт подальшого скасування цього рішення в апеляційному порядку не позбавляє особу права на отримання середнього заробітку або різниці в заробітку за час затримки виконання рішення та, відповідно, не звільняє роботодавця від обов'язку здійснити таку виплату

15 лютого 2023 року Верховний Суд у складі колегії суддів Касаційного адміністративного суду розглянув касаційну скаргу у справі про стягнення середнього заробітку за час затримки виконання рішення

При розгляді касаційної скарги Верховний Суд звернув увагу на наступне.

У цій справі з'ясовувалося питання, чи правильно зробили суди попередніх інстанцій, коли не застосували статтю 236 КЗпП до спірних правовідносин і, як наслідок, не стягнули з відповідача середній заробіток за час затримки виконання рішення про поновлення на роботі.

У справі, яка розглядається, суди попередніх інстанцій не застосували до спірних правовідносин статтю 236 КЗпП, мотивувавши це тим, що рішення Рівненського окружного адміністративного суду від 5 липня 2021 року у справі №460/6002/20 в частині поновлення позивача на роботі було скасоване постановою Восьмого апеляційного адміністративного суду від 3 листопада 2021 року. З цього приводу Верховний Суд зауважив, що сформований судами погляд на розв'язання указаного питання є неповним, адже не враховує того, що незастосування статті 236 КЗпП у подібних випадках здатне потурати невиконанню судових рішень.

Подібне правозастосування сприяє негативній практиці, за якої роботодавець зволікатиме з виконанням рішення про поновлення особи на роботі допоки апеляційний суд не перегляне справу. У цьому контексті слід зважати й на те, що інститут звернення рішення суду до негайного виконання покликаний забезпечувати швидкий і реальний захист прав працівника. Цей інститут не заперечує можливості скасування в апеляційному порядку рішення, допущеного до негайного виконання, проте на стадії апеляційного оскарження віддає перевагу інтересам працівника.

Положення статті 236 КЗпП не містять у собі застереження про те, що скасування рішення про поновлення на роботі звільняє роботодавця від обов'язку оплатити працівнику вимушений прогул при затримці його виконання. За таких міркувань Верховний Суд дійшов висновку, що у випадку затримки виконання рішення про поновлення на роботі факт подальшого скасування цього рішення в апеляційному порядку не позбавляє особу права на отримання середнього заробітку або різниці в заробітку за час затримки виконання рішення та, відповідно, не звільняє роботодавця від обов'язку здійснити таку виплату. Інакше застосування статті 236 КЗпП може атакувати принцип обов'язковості судового рішення та здатне підважити процесуальний інститут звернення рішення суду до негайного виконання.

Повний текст постанови Верховного Суду у справі № 460/16522/21 за посиланням: https://reyestr.court.gov.ua/Review/108998087.

48. Висновки Верховного Суду у справі № 377/169/20

Вимога про визнання припиненими трудових відносин між сторонами у зв'язку із закінченням строку дії контракту за певних обставин та з урахуванням частини другої статті 5 ЦПК України є належним способом судового захисту. Якщо невиконання роботодавцем обов'язку звільнити працівника у зв'язку із закінченням строку дії контракту призвело до його моральних страждань, то є підстави для відшкодування моральної шкоди останньому.

15 лютого 2023 року Верховний Суд у складі колегії суддів Другої судової палати Касаційного цивільного суду розглянув касаційну скаргу у справі про зобов'язання вчинити дії та стягнення коштів.

При розгляді касаційної скарги Верховний Суд звернув увагу на наступне.

Якщо закон або договір не визначають ефективного способу захисту порушеного права особи, суд відповідно до викладеної в позові вимоги такої особи може визначити у своєму рішенні такий спосіб захисту, який не суперечить закону (частина друга статті 5 ЦПК України).

Тлумачення вказаних норм свідчить, що цивільні права/інтереси захищаються у спосіб, який передбачений законом або договором та є ефективним для захисту конкретного порушеного або оспорюваного права/інтересу позивача.

У частинах третій та четвертій статті 36 КЗпП України визначено, що зміна підпорядкованості підприємства, установи, організації не

припиняє дії трудового договору. У разі зміни власника підприємства, а також у разі його реорганізації (злиття, приєднання, поділу, виділення, перетворення) дія трудового договору працівника продовжується. Припинення трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу можливе лише в разі скорочення чисельності або штату працівників (пункт 1 частина перша статті 40 КЗпП України).

Згідно з пунктом 2 частини першої статті 36 КЗпП України підставою припинення трудового договору є закінчення строку, крім випадків, коли трудові відносини фактично тривають і жодна зі сторін не поставила вимогу про їх припинення.

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 відносини, 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.

Після закінчення строку дії контракту трудові відносини з позивачем фактично припинилися, проте рішення про таке припинення відповідач не ухвалив, відповідно, наказ про звільнення позивача у зв'язку із закінченням строку дії контракту не видавався. За таких обставин відповідач не виконав свого обов'язку щодо прийняття рішення про звільнення позивача у зв'язку із закінченням строку дії контракту, за пунктом 2 частини першої статті 36 КЗпП України, тому право позивача на припинення трудового договору є порушеним.

Недосконаліть національного законодавства та прогалини в правовому регулюванні певних правовідносин не можуть бути підставою для позбавлення особи права на захист її порушених прав в обраний нею спосіб. Тому з урахуванням вимог частини другої статті 5 ЦПК України ефективним способом захисту прав позивача є

визнання припиненими трудових відносин між сторонами у зв’язку із закінченням строку дії контракту.

Повний текст постанови Верховного Суду у справі № 377/169/20 за посиланням: https://reyestr.court.gov.ua/Review/109156923.

49. Висновки Верховного Суду у справі № 816/439/17

Чинним трудовим законодавством не передбачено право роботодавця надавати працівнику відпустку без збереження заробітної плати в розмірі, більшому ніж 15 календарних днів на рік, навіть за наявності бажання працівника отримати зазначений вид відпустки у збільшеному розмірі.

14 лютого 2023 року Верховний Суд у складі колегії суддів Касаційного адміністративного суду розглянув касаційну скаргу у справі про визнання протиправною та скасування постанови про накладення штрафу.

При розгляді касаційної скарги Верховний Суд звернув увагу на наступне.

Трудовим законодавством передбачене надання двох видів відпусток без збереження заробітної плати:

1) відпусток, наданих працівникам у силу суб’єктивного права, яке належить їм за законом;

2) відпусток без збереження заробітної плати, наданих за погодженням сторін.

Так, абзацом другим статті 84 Кодексу законів про працю України та статтею 26 Закону України «Про відпустки» від 15 листопада 1996 року № 504/96-ВР (далі – Закон № 504) передбачена можливість отримання працівником (за його ініціативою) відпустки без збереження заробітної плати тривалістю не більше 15 календарних днів на рік за наявності у нього сімейних обставин або інших причин для її надання за обумовленою угодою з роботодавцем.

Судами попередніх інстанцій при задоволенні позовних вимог зроблено акцент на тому, що у листі Міністерства соціальної політики України від 19 вересня 2013 року № 416/13/116-13 «Про надання роз’яснення» зазначено, що відпустка без збереження заробітної плати, що надається працівникові в обов’язковому порядку (стаття 25 Закону), та відпустка без збереження заробітної плати за згодою сторін (стаття 26 Закону) надаються лише за бажанням працівника, а не з ініціативи роботодавця. Тобто примусове відправлення працівників у відпустки без збереження заробітної плати є грубим порушенням законодавства про працю, за що

роботодавця в установленому порядку має бути притягнено до відповідальності.

З огляду на те, що в даному випадку перевіркою не було встановлено відправлення ФОП працівника у відпустку без збереження заробітної плати у примусовому порядку, суди попередніх інстанцій дійшли висновку, що трудові права працівника не були порушенні то і підстав для притягнення позивача до відповідальності не має.

З даного приводу, колегія суддів Верховного Суду зазначила, що винятки щодо застосування (дії) статті 84 КЗпП України та статті 26 Закону № 504 у трудових відносинах визначені пунктом 9 Перехідних положень Закону України «Про внесення змін та визнання такими, що втратили чинність, деяких законодавчих актів України» від 28 грудня 2014 року № 76-VIII. Так, вказаним пунктом визначено, що керівникам органів виконавчої влади та інших державних органів, зокрема, надано право у межах бюджетних призначень без згоди та попередження працівників встановлювати для них режим роботи на умовах неповного робочого часу та надавати відпустки без збереження заробітної плати на визначений цими керівниками термін.

Установлено, що під час здійснення органами виконавчої влади та іншими державними органами цих заходів: положення статті 26 Закону № 504 та статей 32, 56 та 84 КЗпП України (у частині обмеження терміну відпустки без збереження заробітної плати, необхідності повідомлення не пізніше ніж за два місяці та погодження з працівником встановлення режиму роботи на умовах неповного робочого часу) не застосовуються.

Водночас, як вже зазначалося, під час перевірки ФОП, працівниками відповідача було встановлено, що позивачем на підставі наказу від 09 листопада 2016 року надана працівнику відпустка без збереження заробітної плати у зв’язку із сімейними обставинами тривалістю 22 календарних дня з 09 по 30 листопада 2016 року (на підставі заяви працівника від 09 листопада 2016 року). З огляду на наведене, колегія суддів дійшла висновку, що винятки застосування положень статті 26 Закону № 504 та статті 84 КЗпП України не розповсюджуються на трудові відносини які виникли між позивачем та працівником. Таким чином, діючим законодавством на час спірних правовідносин умов, за яких позивач мав право надати даний вид відпустки (у зв’язку із сімейними обставинами) у розмірі більшому ніж 15 календарних днів на рік, не встановлено. Крім того,

Верховний Суд зазначив, що нормами законодавства чинними на час спірних відносин, не ставилось у залежність від бажання працівника отримати зазначений вид відпустки, кількість можливих отриманих днів такої відпуски.

Ураховуючи викладене, колегія суддів дійшла висновку, що ФОП надавши працівнику відпустку без збереження заробітної плати у зв'язку із сімейними обставинами тривалістю 22 календарних дня діяла поза межами діючого трудового законодавства.

Повний текст постанови Верховного Суду у справі № 816/439/17 за посиланням: https://reyestr.court.gov.ua/Review/108998051.

50. Висновки Верховного Суду у справі № 207/831/20

У випадку зміни судом дати звільнення у зв'язку зі звільненням працівника з роботи під час його тимчасової непрацездатності немає підстав і умов матеріальної відповідальності роботодавця, оскільки в такому разі зміна дати звільнення не є вимушеним прогулом.

08 лютого 2023 року Верховний Суд у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду розглянув касаційну скаргу у справі про визнання незаконним та скасування наказу про звільнення, поновлення на роботі, стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу, майнової та моральної шкоди.

При розгляді касаційної скарги Верховний Суд звернув увагу на наступне.

Згідно з частинами третьою та четвертою статті 32 КЗпП України у зв'язку із 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 КЗпП України.

Згідно зі статтею 40 КЗпП України не допускається звільнення працівника з ініціативи власника або уповноваженого ним органу в період його тимчасової непрацездатності (крім звільнення за пунктом 5 цієї статті), а також у період перебування працівника у відпустці.

Положення частини третьої статті 40 КЗпП України є такими, що поширюються на всі трудові правовідносини.

Верховний Суд зауважив, що у випадку зміни дати звільнення у зв'язку зі звільненням працівника з роботи під час його тимчасової непрацездатності відсутні підстави і умови матеріальної відповідальності роботодавця. У такому разі зміна дати звільнення не є вимушеним прогулом.

Доводи касаційної скарги про те, що позивач не просила змінювати дату її звільнення, є безпідставними, так як зазначене здійснюється відповідно до вимог закону.

Повний текст постанови Верховного Суду у справі № 207/831/20 за посиланням: https://reyestr.court.gov.ua/Review/108988054.

51. Висновки Верховного Суду у справі № 546/243/20

Вчинення директором філії підприємства неправомірного списання матеріальних цінностей (сівалок), що спричинило втрату до нього довір'я з боку роботодавця, передбачає розірвання з ним трудового договору на підставі пункту 2 частини першої статті 41 КЗпП України, якщо до кола його посадових обов'язків одночасно входили як загальноуправлінські функції щодо керування відокремленим підрозділом, так і безпосереднє обслуговування товарно-матеріальних цінностей та розпорядження коштами і майном філії.

08 лютого 2023 року Верховний Суд у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду розглянув касаційну скаргу у справі про поновлення на роботі та стягнення середнього заробітку за весь час вимушеного прогулу.

При розгляді касаційної скарги Верховний Суд звернув увагу на наступне.

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

1) безпосереднє обслуговування працівником грошових, товарних або культурних цінностей (прийом, зберігання, транспортування, розподіл тощо);

2) винна дія працівника;

3) втрата довір'я до працівника з боку власника або уповноваженого ним органу.

Вирішуючи під час розгляду справи про поновлення на роботі працівника, звільненого за пунктом 2 частини першої статті 41 КЗпП

України, питання щодо віднесення позивача до кола працівників, які безпосередньо обслуговують грошові та товарні цінності, суд у кожному конкретному випадку повинен з'ясувати, чи становить виконання операцій, пов'язаних з таким обслуговуванням цінностей, основний зміст трудових обов'язків позивача; чи носить виконання ним указаних дій відповідальний, підзвітний характер з наявністю обліку, контролю за рухом і зберіганням цінностей.

Так, досліджуючи Положення про філію «Сухорабівська» ТОВ СП «Нібулон» та Посадову інструкцію директора філії ТОВ СП «Нібулон», суди попередніх інстанцій помилково не врахували, що до повноважень позивача, як директора філії, крім іншого, також входило розпорядження коштами та майном філії, зокрема, здійснення банківських операцій з грошовими коштами за банківським рахунком філії, що свідчить про безпосереднє розпорядження коштами та майном філії, а не лише контроль за їх використанням.

Згідно з пунктом 1.4 Посадової інструкції директора філії ТОВ СП «Нібулон» у своїй діяльності директор філії керується Конституцією України, законодавчими та нормативними актами України, Статутом підприємства, довіреністю, Положеннями про філію, Колективним договором філії, цією посадовою інструкцією, наказами генерального директора та іншими локальними нормативно-правовими актами підприємства. Отже, довіреність є одним із документів, яким повинен був керуватися позивач, і визначені у ній повноваження також доповнюють зміст його трудової діяльності.

З огляду на посадові обов'язки і повноваження позивача, як директора філії «Сухорабівська» ТОВ СП «Нібулон», та факти вчинення ним порушень, встановлених під час перевірки стану машинно-тракторного парку і накопиченого металобрухту, повної позачергової інвентаризації фактичної наявності основних засобів та товарно-матеріальних цінностей, перевірок станів промислової безпеки, охорони праці, виробничої санітарії, пожежної та техногенної безпеки, які зафіксовані відповідними актами, колегія суддів вважала, що у роботодавця були підстави для звільнення позивача, який безпосередньо обслуговував грошові та товарні цінності, за пунктом 2 частини першої статті 41 КЗпП України (втрата довір'я).

Повний текст постанови Верховного Суду у справі № 546/243/20 за посиланням: https://reyestr.court.gov.ua/Review/108930428.

52. Висновки Верховного Суду у справі № 140/318/21

Остаточне рішення щодо оцінювання результатів службової діяльності державних службовців, які займають посади державної служби категорій «Б» і «В», приймає суб'єкт призначення, до повноважень якого належить затвердження висновку щодо оцінювання.

Поруч із цим, у випадку якщо державному службовцю виставлена негативна оцінка, суб'єкт призначення вивчає матеріали оцінювання і в разі необхідності заслуховує пояснення відповідного державного службовця та/або його безпосереднього керівника і лише після цього вирішує, чи є виставлена негативна оцінка обґрунтованою. Тобто законодавець не покладає на суб'єкта призначення імперативного обов'язку щодо затвердження результатів виконання завдань державним службовцем, який займає посаду державної служби категорії «Б» або «В» – суб'єкт призначення при вирішенні вказаного питання наділений певною свободою розсуду.

26 січня 2023 року Верховний Суд у складі колегії суддів Касаційного адміністративного суду розглянув касаційну скаргу у справі про визнання протиправними та скасування висновку та наказу, поновлення на посаді, стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу.

При розгляді касаційної скарги Верховний Суд звернув увагу на наступне.

Положення частини другої статті 63 Закону України «Про державну службу», якою закріплено, що з метою забезпечення належного рівня службової дисципліни керівник державної служби зобов'язаний, серед іншого, забезпечувати прозорість та об'єктивність під час оцінювання результатів службової діяльності державних службовців.

За змістом пунктів 40^1, 41 Типового порядку проведення оцінювання результатів службової діяльності державних службовців, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 23 серпня 2017 року № 640 (далі – Порядок № 640), якщо за підсумками визначення результатів виконання завдань державному службовцю виставлена негативна оцінка, служба управління персоналом інформує про це суб'єкта призначення та передає йому матеріали оцінювання такого державного службовця (завдання і ключові показники, звіт щодо виконання поставлених завдань і ключових показників (у разі подання), заповнену форму щодо результатів

виконання завдань державним службовцем, який займає посаду державної служби категорії «Б» або «В», за відповідний рік згідно з додатком 8, зауваження державного службовця щодо оцінювання результатів його службової діяльності (у разі подання).

Для встановлення обґрунтованості виставлення державному службовцю негативної оцінки суб'єкт призначення вивчає матеріали оцінювання і в разі необхідності заслуховує пояснення відповідного державного службовця та/або його безпосереднього керівника. У разі необґрунтованості негативної оцінки, виставленої державному службовцю, суб'єкт призначення зазначає своє обґрунтування у формі згідно з додатком 8 та не затверджує висновок з такою оцінкою. У такому разі процедура оцінювання результатів службової діяльності відповідного державного службовця припиняється. Висновок щодо оцінювання результатів службової діяльності державних службовців, які займають посади державної служби категорій «Б» і «В», в якому виставляється негативна, позитивна або відмінна оцінка, за формою згідно з додатком 5 затверджується наказом (розпорядженням) суб'єкта призначення (пункт 41 Порядку № 640).

З аналізу наведених нормативних положень Верховний Суд дійшов висновку про те, що остаточне рішення щодо оцінювання результатів службової діяльності державних службовців, які займають посади державної служби категорій «Б» і «В» приймає суб'єкт призначення, до повноважень якого належить затвердження висновку щодо оцінювання. Поруч із цим, у випадку якщо державному службовцю виставлена негативна оцінка суб'єкт призначення вивчає матеріали оцінювання і в разі необхідності заслуховує пояснення відповідного державного службовця та/або його безпосереднього керівника, і лише після цього вирішує чи є виставлена негативна оцінка обґрунтованою.

Тобто, законодавець не покладає на суб'єкта призначення імперативного обов'язку щодо затвердження результатів виконання завдань державним службовцем, який займає посаду державної служби категорії «Б» або «В», суб'єкт призначення наділений певною свободою розсуду при вирішенні вказаного питання.

У вимірі обставин цієї справи колегія суддів відзначила той факт, що після виходу з відпустки позивач 19 листопада 2020 року засобами електронної пошти направив відповідачу Звіт щодо виконання завдань і ключових показників у 2020 році. З результатами

оцінювання позивача було ознайомлено 25 листопада 2020 року, а оскаржуваний висновок затверджений наказом від 07 грудня 2020 року № 2874/К «Про затвердження висновку щодо оцінювання результатів службової діяльності державних службовців Західного міжрегіонального управління Міністерства юстиції (м. Львів) у 2020 році».

Тобто, на момент виходу позивача з відпустки та направлення ним Звіту (19 листопада 2020 року) висновок щодо затвердження результатів оцінювання його службової діяльності у 2020 році ще затверджений не був, що вказує на наявність достатнього проміжку часу в суб'єкта призначення для встановлення обґрунтованості/ необґрунтованості виставленої позивачу оцінки на підставі матеріалів, переданих службою управління персоналом.

Верховний Суд дійшов висновку, що в ситуації, коли з державним службовцем не проводилася оціночна співбесіда, під час якої він міг скористатися можливістю спростувати чи підтвердити виставлені йому бали шляхом надання пояснень та підтверджуючих документів, а також за відсутності наведених у заповненій формі щодо результатів виконання завдань державним службовцем, який займає посаду державної служби категорії «Б» або «В», за відповідний рік згідно з додатком 8, будь-яких обґрунтувань виставлених балів, суб'єкт призначення задля прийняття правомірного рішення стосовно такого державного службовця повинен був скористався усіма передбаченими законом механізмами та інструментами, як наприклад, заслуховування пояснень відповідного державного службовця. Однак, у ситуації з позивачем суб'єкт призначення фактично мав у розпорядженні лише матеріали, надані службою управління персоналом, а отже, думка та пояснення державного службовця не були вислухані та взяті до уваги.

В такому аспекті колегія суддів Верховного Суду зазначила про те, що однією із фундаментальних складових принципу верховенства права є право особи брати участь у процесі прийняття рішення щодо неї. Усвідомлюючи важливість такої складової принципу верховенства права, законодавець імплементував її у пункт 9 частини другої статті 2 КАС України в якості критерію перевірки правомірності рішень, дій чи бездіяльності суб'єкта владних повноважень. Право бути вислуханим є одним із фундаментальних принципів справедливої процедури й означає забезпечення особі можливості надавати адміністративному органу факти й аргументи у

справі. Право бути вислуханим має бути забезпечене насамперед у справах, де передбачається прийняття «несприятливих» адміністративних актів, тобто таких, які негативно впливають на права, свободи та законні інтереси відповідної особи.

В описаній ситуації суб'єкт призначення не врахував те, що позивач не брав участь в оціночній співбесіді та не надав можливості останньому висловитися під час вивчення та розгляду матеріалів оцінювання. Жодні пояснення у позивача не відбиралися, йому не було запропоновано підтвердити або спростувати виставлені бали.

Верховний Суд зазначив. що невчинення означених дає підстави вважати, що висновок про результати оцінювання службової діяльності позивача затверджений в умовах формального підходу, без урахування усіх обставин та права особи на участь у процесі прийняття рішення, що є одним із критеріїв правомірності рішення суб'єкта владних повноважень та невід'ємною складовою принципу верховенства права.

Повний текст постанови Верховного Суду у справі № 140/318/21 за посиланням: https://reyestr.court.gov.ua/Review/108696620.

53. Висновки Верховного Суду у справі № 540/1245/20

Як вбачається зі змісту абзацу п'ятого частини першої статті 6 Закону України «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності», підставою для здійснення позапланових заходів є не будь-яке звернення фізичної особи, а звернення, в якому йдеться про порушення, що спричинило шкоду її правам, законним інтересам, життю чи здоров'ю, навколишньому природному середовищу чи безпеці держави. На доведення порушення спрямована й та частина правової норми, котра передбачає необхідність додавання документів чи їх копій, що підтверджують такі порушення (за наявності).

Контролюючий орган не має обов'язку щодо попередньої перевірки фактів, викладених у зверненні, однак повинен перевіряти обґрунтованість (підставність) звернення фізичної особи, а саме чи свідчать зазначені заявником обставини про порушення, котре спричинило шкоду його правам, законним інтересам, життю чи здоров'ю, навколишньому природному середовищу чи безпеці держави. Незазначення у зверненні обставин порушення прав заявника, спричинення шкоди навколишньому природному середовищу чи безпеці держави свідчать про його безпідставність і не можуть

бути належними підставами для призначення позапланових заходів контролю.

24 січня 2023 року Верховний Суд у складі колегії суддів Касаційного адміністративного суду розглянув касаційну скаргу у справі про визнання протиправною та скасування постанови відповідача про накладення штрафу.

При розгляді касаційної скарги Верховний Суд звернув увагу на наступне.

Відповідно до абзацу п'ятого частини першої статті 6 Закону України 05 квітня 2007 року № 877-V «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності» (далі – Закон № 877-V) підставою для здійснення позапланових заходів є звернення фізичної особи (фізичних осіб) про порушення, що спричинило шкоду її (їхнім) правам, законним інтересам, життю чи здоров'ю, навколишньому природному середовищу чи безпеці держави, з додаванням документів чи їх копій, що підтверджують такі порушення (за наявності).

Верховний Суд зазначив, що як вбачається зі змісту абзацу п'ятого частини першої статті 6 Закону України «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності», підставою для здійснення позапланових заходів є не будь-яке звернення фізичної особи, а звернення, в якому йдеться про порушення, що спричинило шкоду її правам, законним інтересам, життю чи здоров'ю, навколишньому природному середовищу чи безпеці держави. На доведення порушення спрямована й та частина правової норми, котра передбачає необхідність додавання документів чи їх копій, що підтверджують такі порушення (за наявності).

Контролюючий орган не має обов'язку щодо попередньої перевірки фактів, викладених у зверненні, однак повинен перевіряти обґрунтованість (підставність) звернення фізичної особи, а саме – чи свідчать зазначені заявником обставини про порушення, котре спричинило шкоду його правам, законним інтересам, життю чи здоров'ю, навколишньому природному середовищу чи безпеці держави. Не зазначення у зверненні обставин порушення прав заявника, спричинення шкоди навколишньому природному середовищу чи безпеці держави свідчать про його безпідставність і не можуть бути належними підставами для призначення позапланових заходів контролю.

В зверненні заявника, яке стало підставою для проведення позапланового заходу контролю (інспекційного відвідування) зазначені 48 суб'єктів підприємницької діяльності, в тому числі позивач, які на думку заявника, допускають працівників до роботи без укладення трудового договору. Але зі змісту звернення не вбачається які саме дії позивача свідчать про порушення прав заявника.

Верховний Суд підкреслив, що згідно вимог абзацу п'ятого частини першої статті 6 Закону № 877-V у зверненні фізичної особи має бути зазначено, у який спосіб і яке саме право заявника було порушено. Саме ці порушення згодом і визначають предмет перевірки. У протилежному випадку будь-яке звернення може бути використане як підстава для перевірки, що призведе до нівелювання правових гарантій суб'єктів господарювання від втручання в господарську діяльність.

Повний текст постанови Верховного Суду у справі № 540/1245/20 за посиланням: https://reyestr.court.gov.ua/Review/108696350.

54. Висновки Верховного Суду у справі № 766/23789/19

Відповідно до пункту 5 частини першої статті 41 КЗпП України трудовий договір з ініціативи власника або уповноваженого ним органу може бути розірваний у разі припинення повноважень посадових осіб, зокрема посадових осіб – членів колегіального виконавчого органу господарського товариства чи одноособового керівника, на яких при призначенні на посаду покладаються функції з управління за рішенням власника або уповноваженого органу в межах своїх повноважень. Віднесення статутом товариства (філії державного підприємства) певної посади до категорії посадових осіб не є підставою для визнання її такою, до якої застосовується положення пункту 5 частини першої статті 41 КЗпП України.

23 січня 2023 року Верховний Суд у складі Об'єднаної палати Касаційного цивільного суду розглянув справу за позовом про визнання наказу про звільнення незаконним, поновлення на роботі, стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу та відшкодування моральної шкоди.

При розгляді касаційної скарги Верховний Суд звернув увагу на наступне.

Системний аналіз пункту 5 частини першої статті 41 КЗпП України та частини третьої статті 99 ЦК України дає підстави для висновку, що припинення повноважень члена виконавчого комітету

може відбутись у будь-який час та з будь-яких підстав. Необхідність таких правил обумовлена специфічним статусом члена виконавчого органу, який отримав від уповноваженого органу товариства право на управління.

Разом із цим, припинення повноважень стосується лише посадових осіб – членів колегіального виконавчого органу господарського товариства чи одноособового керівника, на яких при призначенні на посаду покладаються функції по управлінню за рішенням власника або уповноваженого органу в межах своїх повноважень.

Згідно зі статтею 92 ЦК України дієздатність юридичної особи здійснюється через її органи. Поняття дієздатності є цивілістичним, а отже, формування, зміна та припинення органів юридичної особи регулюються цивільним законодавством. Той факт, що члени колегіального виконавчого органу господарського товариства чи одноособовий його керівник перебувають у трудових відносинах із товариством, не встановлює пріоритет трудового регулювання над цивільним, оскільки до цих відносин не може застосовуватися модель «роботодавець – працівник», властива трудовим відносинам. Правовий статус членів колегіального виконавчого органу господарського товариства чи одноособового його керівника значно відрізняється від статусу інших працівників, що обумовлено специфікою його трудової діяльності, яка полягає у виконанні ним функцій по управлінню товариством.

Розірвання трудового договору згідно з пунктом 5 частини першої статті 41 КЗпП України можливе за наявності попереднього припинення повноважень посадової особи, тобто рішення вищого органу управління або виконавчого органу, що наділений повноваженнями з прийому/звільнення працівників.

Для звільнення за вказаною нормою мають бути присутні обставини: звільнений працівник повинен бути посадовою особою товариства; повинно заздалегідь відбутись припинення його повноважень (окреме рішення вищого органу управління), що в наступному є підставою для розірвання з ним трудового договору в порядку, передбаченому чинним законодавством України та статутними документами господарського товариства.

З урахуванням наведеного Об’єднана палата Касаційного цивільного суду у складі Верховного Суду дійшла висновку, що відповідно до пункту 5 частини першої статті 41 КЗпП України

трудовий договір з ініціативи власника або уповноваженого ним органу може бути розірваний у випадку припинення повноважень посадових осіб. Проте вказане стосується посадових осіб – членів колегіального виконавчого органу господарського товариства чи одноособового керівника, на яких при призначенні на посаду покладаються функції по управлінню за рішенням власника або уповноваженого органу в межах своїх повноважень.

Щодо інших посадових осіб, то розірвання з ними трудового договору має відбуватись на інших підставах, встановлених трудовим законодавством, що також передбачає дотримання відповідних встановлених цим законодавством гарантій. При цьому віднесення статутом товариства певної посади до категорії «посадових осіб» не є підставою для визнання її такою, до якої застосовується положення пункту 5 частини першої статті 41 КЗпП України. Отже, на підставі пункту 5 частини першої статті 41 КЗпП України не може бути звільнено працівника філії державного підприємства, який не є членом виконавчого органу.

Повний текст постанови Верховного Суду у справі № 766/23789/19 за посиланням: https://reyestr.court.gov.ua/Review/108930323.

55. Висновки Верховного Суду у справі № 823/1764/17

У разі якщо страховий стаж громадянина протягом 12 місяців, що передували реєстрації його як безробітного, становить не менше ніж шість місяців, але відповідні дані про стаж не внесено до Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування, який включає реєстр застрахованих осіб, у зв'язку з несвоєчасною сплатою роботодавцем страхових внесків, громадянин не може бути позбавлений права на отримання допомоги по безробіттю в належному розмірі, оскільки контроль за повнотою та своєчасністю сплати роботодавцем страхових внесків, а також відповідальність за формування та ведення реєстру застрахованих осіб несе Пенсійний фонд України.

16 січня 2023 року Верховний Суд у складі колегії суддів Касаційного адміністративного суду розглянув касаційну скаргу у справі про визнання протиправним рішення відповідача щодо неврахування страхового стажу за період роботи при визначенні розміру допомоги по безробіттю.

При розгляді касаційної скарги Верховний Суд звернув увагу на наступне.

Проаналізувавши положення Закону України від 08 липня 2010 року № 2464-VI «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» (далі – Закон № 2464-VI) та Закону України від 02 березня 2000 року № 1533-III «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» (далі – Закон № 1533-III) Верховний Суд зазначив, що страхові внески є складовою умовою існування солідарної системи, підлягають обов'язковій сплаті і є гарантією матеріального забезпечення особи на випадок її безробіття з незалежних від застрахованих осіб обставин.

Відповідальність за порушення умов та порядку сплати таких внесків покладено на платника єдиного внеску та його посадових осіб. При цьому, особи, які сплачують такі внески через роботодавця, без сприяння державних органів позбавлені можливості безпосередньо і оперативно впливати на повноту і своєчасність такої сплати, що, фактично, у випадку неповної чи несвоєчасної сплати, означатиме порушення їх прав на отримання соціальних гарантій.

Судами встановлено, що в період за серпень та вересень 2016 року із заробітної плати позивача роботодавцем не було своєчасно в установленому порядку до бюджету сплачено страхові внески. Таким чином, несплата підприємством страхових внесків, які роботодавець попередньо відрахував із заробітної плати працівника, не може бути підставою для позбавлення його права на отримання соціальних гарантій.

Крім того, механізм державного соціального страхування передбачає відповідні державні гарантії реалізації застрахованими особами своїх прав. Відомості про те, що пенсійний орган у вказаний період вживав заходів на усунення порушень з боку роботодавця стосовно несплати підприємством страхових внесків за спірний період, в матеріалах справи відсутні. Це свідчить про відсутність контролю з боку уповноваженого органу, який в силу своїх повноважень був зобов'язаний вжити відповідних заходів щодо усунення порушень з боку роботодавця.

Враховуючи викладене, позивач не може бути позбавлений права на отримання соціальних гарантій внаслідок того, що орган, відповідальний за повноту та своєчасність сплати страхових внесків своєчасно не вжив дієвих заходів.

Верховний Суд також зазначив, що право на допомогу по безробіттю залежно від страхового стажу мають застраховані особи,

визнані в установленому порядку безробітними, страховий стаж яких протягом 12 місяців, що передували реєстрації особи як безробітної, становить не менше ніж шість місяців. Але страховий стаж визначається на підставі відомостей Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування, який включає реєстр застрахованих осіб, який формує та веде Пенсійний фонд України. З урахуванням встановлених судом обставин справи, страховий стаж позивача протягом 12 місяців, що передували реєстрації його як безробітного, становить не менше ніж шість місяців. Проте, відповідні дані про стаж позивача не внесено до Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування.

Отже, існує ситуація, у якій позивач отримує зменшений розмір допомоги через відсутність повних даних про його страховий стаж у Державному реєстрі, за формування якого відповідальний Пенсійний фонд України. Враховуючи, що позивач не відповідальний за формування та ведення Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування, але при цьому має страховий стаж достатній для отримання допомоги по безробіттю залежно від страхового стажу, а не у мінімальному розмірі, Верховний Суд дійшов висновку про необхідність звернутись до практики Європейського суду з прав людини.

Згідно з пунктом 71 Рішення ЄСПЛ по справі «Рисовський проти України» (Rysovskyyv. Ukraine) від 20 жовтня 2011 року (заява № 29979/04) державні органи, які не впроваджують або не дотримуються своїх власних процедур, не повинні мати можливість отримувати вигоду від своїх протиправних дій або уникати виконання своїх обов'язків. Ризик будь-якої помилки державного органу повинен покладатися на саму державу, а помилки не можуть виправлятися за рахунок осіб, яких вони стосуються.

Отже, право позивача на отримання допомоги у належному розмірі не може бути поставлене у залежність від дій державних органів, які не дотримуються своїх власних процедур.

Повний текст постанови Верховного Суду у справі № 823/1764/17 за посиланням: https://reyestr.court.gov.ua/Review/108443155.

56. Висновки Верховного Суду у справі № 511/466/19

Внесення змін у накази про звільнення з метою виправлення помилок чи зміни дати звільнення не може бути підставою для

визнання такого звільнення незаконним у разі дотримання передбаченої законом процедури.

23 грудня 2022 року Верховний Суд у складі колегії суддів Другої судової палати Касаційного цивільного суду розглянув справу про визнання протиправним і скасування наказів, поновлення на роботі, стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу.

При розгляді касаційної скарги Верховний Суд звернув увагу на наступне.

Згідно з пунктом 1 частини першої статті 40 КЗпП України трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності можуть бути розірвані власником або уповноваженим ним органом, у випадку змін в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників.

Відповідно до частини другої статті 40 КЗпП України звільнення з підстав, зазначених у пунктах 1, 2 і 6 цієї статті, допускається, якщо неможливо перевести працівника, за його згодою, на іншу роботу.

Згідно з частинами першою, третьою статті 49^2 КЗпП України про наступне вивільнення працівників персонально попереджають не пізніше ніж за два місяці. Одночасно з попередженням про звільнення у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці власник або уповноважений ним орган пропонує працівникові іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації. Таким чином, однією з найважливіших гарантій для працівників при скороченні чисельності або штату є обов'язок власника підприємства чи уповноваженого ним органу працевлаштувати працівника.

Власник вважається таким, що належно виконав вимоги частини другої статті 40, частини третьої статті 49^2 КЗпП України щодо працевлаштування працівника, якщо запропонував йому наявну на підприємстві роботу, тобто вакантні посади чи роботу за відповідною професією чи спеціальністю, чи іншу вакантну роботу, яку працівник може виконувати з урахуванням його освіти, кваліфікації, досвіду тощо, та яка з'явилася на підприємстві протягом цього періоду і яка існувала на день звільнення.

Повний текст постанови Верховного Суду у справі № 511/466/19 за посиланням: https://reyestr.court.gov.ua/Review/108059669.

57. Висновки Верховного Суду у справі № 750/10938/15-ц

При вирішенні спорів щодо відшкодування шкоди, завданої діями працівника, суди повинні перевіряти додержання власником або уповноваженим ним органом установленого частиною третьою статті 233 КЗпП України річного строку з дня виявлення заподіяної працівником шкоди для звернення до суду з позовом про її відшкодування. День постановлення вироку чи ухвали суду за правилами КК України щодо заподіювача шкоди не вважається днем виявлення заподіяної ним шкоди за наявності доказів доведеного факту завдання шкоди.

14 грудня 2022 року Верховний Суд у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду розглянув справу про відшкодування майнової шкоди, завданої внаслідок вчинення злочину.

При розгляді касаційної скарги Верховний Суд звернув увагу на наступне.

Відповідно до частин першої, другої статті 130 КЗпП України працівники несуть матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації внаслідок порушення покладених на них трудових обов'язків.

За статтею 134 КЗпП України відповідно до законодавства працівники несуть матеріальну відповідальність у повному розмірі шкоди, заподіяної з їх вини підприємству, установі, організації, у випадках, зокрема, коли шкоди завдано діями працівника, які мають ознаки діянь, переслідуваних у кримінальному порядку.

Для звернення власника або уповноваженого ним органу до суду в питаннях стягнення з працівника матеріальної шкоди, заподіяної підприємству, установі, організації, встановлюється строк в один рік з дня виявлення заподіяної працівником шкоди (частина третя статті 233 КЗпП України). Встановлені статтею 223 КЗпП України строки звернення до суду застосовуються незалежно від заяви сторін. Відповідно до статті 234 КЗпП України у разі пропуску з поважних причин строків, установлених статтею 233 КЗпП України, районний, районний у місті, міський чи міськрайонний суд може поновити ці строки. Отже, строк звернення до суду у справах щодо трудових правовідносин врегульовано нормами КЗпП України, а не нормами ЦК України.

При вирішенні спорів щодо відшкодування шкоди, завданої діями працівника, суди повинні перевіряти, чи додержався власник або

уповноважений ним орган установленого статтею 233 КЗпП України річного строку з дня виявлення заподіяної працівником шкоди для звернення до суду з позовом про її відшкодування.

Днем виявлення шкоди необхідно вважати день, коли власнику або уповноваженому ним органу стало відомо про наявність шкоди, завданої працівником. Ухвалення судом вироку чи іншого рішення в межах КК України, яким відповідача визнано винним, не усуває юридичного значення доведених до відома юридичної особи або органу державного управління актів, висновків та інших документів, що підтверджують початок перебігу встановленого частиною третьою статті 233 КЗпП України строку звернення до суду.

Отже, за змістом частини третьої статті 233 КЗпП України день ухвалення вироку чи ухвали суду за правила КК України щодо відповідача не вважається днем виявлення заподіяної ним шкоди за наявності доказів доведеного факту завдання шкоди.

Суд апеляційної інстанції обґрунтовано вказав, що днем виявлення шкоди необхідно вважати день, коли власнику або уповноваженому ним органу стало відомо про наявність шкоди, завданої працівником. Днем виявлення шкоди, встановленої в результаті інвентаризації матеріальних цінностей, при ревізії або перевірці фінансово-господарської діяльності підприємства, установи, організації, необхідно вважати день підписання відповідного акта або висновку.

Апеляційний суд обґрунтовано виходив із того, що встановлений статтею 233 КЗпП України річний строк звернення до суду не є строком позовної давності, який регулюється нормами ЦК України та застосовується незалежно від заяви сторін.

Повний текст постанови Верховного Суду у справі № 750/10938/15-ц за посиланням: https://reyestr.court.gov.ua/Review/108059514.

58. Висновки Верховного Суду у справі № 400/3957/21

Саме на органи Держпраці законодавчо покладений обов'язок перевірки суб'єктів господарювання на виконання нормативу робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю. Підставою для призначення територіальним органом Держпраці позапланової перевірки є, зокрема, повідомлення відділення Фонду соціального захисту інвалідів про невиправлення помилки у звіті про зайнятість та працевлаштування осіб з інвалідністю у строк до п'яти робочих днів із дня отримання повідомлення Фонду щодо незарахування кількості робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю.

За наслідками такої перевірки в разі підтвердження невиконання нормативу робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю в суб'єкта господарювання виникає обов'язок сплатити адміністративно-господарські санкції за невиконання нормативу робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю.

21 листопада 2022 року Верховний Суд у складі колегії суддів Касаційного адміністративного суду розглянув касаційну скаргу у справі про стягнення заборгованості.

При розгляді касаційної скарги Верховний Суд звернув увагу на наступне.

Проаналізувавши частину восьму статті 19 Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» від 21 березня 1991 року № 875-XII (далі – Закон № 875-XII), пункти 2, 4 Порядку подання підприємствами, установами, організаціями та фізичними особами, що використовують найману працю, звітів про зайнятість і працевлаштування осіб з інвалідністю та інформації, необхідної для організації їх працевлаштування», затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України № 70 від 31 січня 2007 року (в редакції постанови Кабінету Міністрів України від 05 червня 2019 року № 466), пункти 9, 16. 17 Порядку проведення перевірки підприємств, установ, організацій та фізичних осіб, що використовують найману працю, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 31 січня 2017 року № 70 (в редакції постанови Кабінету Міністрів України від 05 червня 2019 року № 466; (далі – Порядок проведення перевірки) Верховний Суд дійшов висновку, що у разі надходження звіту від роботодавця, територіальне відділення Фонду соціального захисту інвалідів у термін до 30 календарних днів приймає рішення щодо зарахування чи незарахування кількості робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю до виконання нормативу таких робочих місць.

У випадку, коли ж у показниках звіту наявні розбіжності, то відділення Фонду повідомляє не лише суб'єкта, що звітує, а й відповідний територіальний орган Держпраці. Саме на органи Держпраці законодавчо покладений обов'язок перевірки суб'єктів господарювання на виконання нормативу робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю. Підставою для призначення територіальним органом Держпраці позапланової перевірки є, зокрема, повідомлення відділення Фонду про невиправлення помилки у звіті про зайнятість та працевлаштування осіб з інвалідністю у

строк до п’яти робочих днів з дня отримання повідомлення Фонду щодо незарахування кількості робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю. За наслідками такої перевірки, у разі підтвердження невиконання нормативу робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю, у суб’єкта господарювання виникає обов’язок сплатити адміністративно-господарські санкції за невиконання нормативу робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю.

Верховний Суд також звернув увагу на те, що повідомлення Фонду про незарахування кількості робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю до виконання нормативу таких робочих місць самі собою юридичних наслідків не створюють, а лише зобов’язують суб’єкта господарювання виправити дані звітного документу. У разі, коли звітність не виправлена, то відділення Фонду зобов’язане повідомити територіальний орган Держпраці, який у межах позапланової перевірки встановлює дотримання чи недотримання роботодавцем виконання вимог законодавства зі створення робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю. При цьому, повідомлення Фонду про незарахування кількості робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю до виконання нормативу таких робочих місць може свідчити лише про розбіжність у даних звітності, а не про невиконання суб’єктом господарювання встановленого нормативу.

Після затвердження постановою Кабінету Міністрів України № 466 від 05 червня 2019 року «Порядку перевірки підприємств, установ, організацій та фізичних осіб, що використовують найману працю» та внесення змін до статті 19 Закону № 875-XII Фонд захисту прав інвалідів не має права проводити перевірки роботодавців щодо: реєстрації у Фонді; подання звітів про зайнятість і працевлаштування інвалідів; виконання нормативу робочих місць, оскільки таких змін у законодавстві проводити такі перевірки уповноважені саме органи Держпраці.

Повний текст постанови Верховного Суду у справі № 400/3957/21 за посиланням: https://reyestr.court.gov.ua/Review/107428764.

59. Висновки Верховного Суду у справі № 241/2229/20

Законодавство не передбачає грошової компенсації або перенесення невикористаної додаткової відпустки, яка надається учасникам бойових дій, на наступний рік.

31 жовтня 2022 року Верховний Суд у складі колегії суддів Третьої судової палати Касаційного цивільного суду розглянув справу про визнання бездіяльності протиправною, зобов'язання вчинити певні дії та відшкодування моральної шкоди.

При розгляді касаційної скарги Верховний Суд звернув увагу на наступне.

З огляду на роз'яснення Міністерства соціальної політики «Щодо застосування окремих норм законодавства про відпустки» від 18 серпня 2016 року види щорічних відпусток наведені пунктом 1 частини першої статті 4 Закону України «Про відпустки». До них належать: щорічна основна відпустка (стаття 6 Закону), додаткова відпустка за роботу із шкідливими та важкими умовами праці (стаття 7 Закону), додаткова відпустка за особливий характер праці (стаття 8 Закону), інші додаткові відпустки, передбачені законодавством.

Додаткова відпустка учасникам бойових дій визначена статтею 16^2 розділу ІІІ «Додаткові відпустки у зв'язку з навчанням. Творча відпустка. Відпустка для підготовки та участі в змаганнях. Додаткова відпустка окремим категоріям громадян та постраждалим учасникам Революції Гідності» Закону України «Про відпустки», тому вона не належить до категорії щорічних відпусток, а отже, на неї не поширюються норми, передбачені для щорічних відпусток. Така відпустка, на відміну від щорічної, надається незалежно від відпрацьованого в році часу, один раз протягом календарного року на підставі заяви працівника та посвідчення учасника бойових дій або інваліда війни. Невикористана у поточному році така відпустка на наступний рік не переноситься. Право на неї працівник може реалізувати протягом календарного року, конкретний період та черговість її надання визначається за погодженням між працівником і роботодавцем.

Верховний Суд зауважив, що лише основна та додаткова щорічні відпустки, а також додаткова відпустка працівника, який має дітей або повнолітню дитину інваліда з дитинства підгрупи А І групи, підлягають поділу на частини та грошовій компенсації. Виплата грошової компенсації за невикористані дні за іншими видами додаткових відпусток статтею 83 КЗпП України та статтею 24 Закону України «Про відпустки» не передбачена.

Повний текст постанови Верховного Суду у справі № 241/2229/20 за посиланням: https://reyestr.court.gov.ua/Review/107140730.

60. Висновки Верховного Суду у справі № 210/340/20

Сам факт припинення повноважень працівника на виборній посаді автоматично не поновлює його на попередній посаді без волевиявлення та бажання самого працівника обійняти таку посаду.

26 жовтня 2022 року Верховний Суд у складі колегії суддів Третьої судової палати Касаційного цивільного суду розглянув справу про поновлення на роботі, стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу.

При розгляді касаційної скарги Верховний Суд звернув увагу на наступне.

У статті 118 КЗпП України передбачено, що працівникам, звільненим від роботи внаслідок обрання їх на виборні посади в державних органах, а також у партійних, профспілкових, комсомольських, кооперативних та інших громадських організаціях, надається після закінчення їх повноважень за виборною посадою попередня робота (посада), а при її відсутності – інша рівноцінна робота (посада) на тому самому або, за згодою працівника, на іншому підприємстві, в установі, організації.

Ці положення законодавства передбачають право звільнених з роботи працівників внаслідок обрання їх на виборні посади на одержання попередньої роботи (посади) за умови, якщо вони звільнені з виборної посади після закінчення їх повноважень, а у підприємства ця посада є вакантною чи має стати такою з дотриманням вимог трудового законодавства, або є інша рівноцінна робота.

При укладенні з працівником, прийнятим для заміщення вакантної посади, яка утворилася у зв’язку з обранням на виборну посаду, трудового договору на невизначений строк або на строк, що не закінчився до часу закінчення повноважень виборного працівника, поворотне прийняття на роботу у зв’язку із закінченням повноважень за виборною посадою за відсутності вакансії законодавство не передбачає.

Частиною п’ятою статті 41 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» передбачено, що працівникам, звільненим з роботи у зв’язку з обранням їх до складу виборних профспілкових органів, після закінчення терміну їх повноважень надається попередня робота (посада) або за згодою працівника інша рівноцінна робота (посада). Тобто трудовим законодавством

закріплено гарантії трудових прав працівників, обраних на виборні посади.

Збереження попередньої роботи (посади) після закінчення повноважень на виборній посаді у профспілковому органі належить до нематеріальних гарантій, що забезпечують фактичну реалізацію й усебічну охорону права на працю. Зазначена норма законодавства передбачає право звільнених з роботи працівників внаслідок обрання їх на виборні посади на одержання попередньої роботи (посади) за умови, якщо вони звільнені з виборної посади після закінчення їх повноважень, а у підприємства ця посада є вакантною чи має стати такою з дотриманням вимог трудового законодавства, або є інша рівноцінна робота (посада).

Трудовим законодавством не передбачено механізму реалізації цієї гарантії. Аналіз статті 118 КЗпП України дає підстави для висновку, що обов'язок надати попередню роботу (посаду) покладено на підприємство, з якого працівника звільнено у зв'язку з обранням на виборну посаду. Такий обов'язок не може бути виконаний автоматично, а з дотриманням певних умов: 1) закінчення повноважень працівника на виборній посаді; 2) волевиявлення працівника обійняти посаду, яку він займав до обрання його на виборну посаду. Працівник, звільнений з виборного профспілкового органу, маючи бажання зайняти попередню посаду, має звернутися до роботодавця, у якого він працював, та сформулювати своє волевиявлення у будь-якій не забороненій законом формі.

У справі, що переглядалася, працівника виключено з членів профспілки та звільнено зі штатної виборної посади першого заступника голови профкому, що свідчить про припинення повноважень працівника на виборній посаді. Однак матеріали справи не містять доказів звернення позивача як працівника до роботодавця з метою зайняти посаду керуючої справами профкому, яку вона обіймала до зайняття виборної посади у профспілковій організації.

Верховний Суд звернув увагу на те, що сам факт припинення повноважень працівника на виборній посаді автоматично не поновлює його на попередній посаді без волевиявлення та бажання працівника зайняти таку посаду. Таким чином, відсутні підстави вважати, що роботодавець порушив гарантії, передбачені законодавством України, оскільки позивач з відповідною заявою безпосередньо до роботодавця не зверталася, що свідчить про те, що

вона не скористалася своїм правом та гарантіями, передбаченими законодавством.

Повний текст постанови Верховного Суду у справі № 210/340/20 за посиланням: https://reyestr.court.gov.ua/Review/107105632.

61. Висновки Верховного Суду у справі № 487/1491/21

Дострокове зняття догани не свідчить про законність наказу про її винесення та про відсутність предмета спору.

25 жовтня 2022 року Верховний Суд у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду розглянув справу про визнання незаконним та скасування наказу про притягнення до дисциплінарної відповідальності.

При розгляді касаційної скарги Верховний Суд звернув увагу на наступне.

Під час розгляду справ про накладення дисциплінарних стягнень за порушення трудової дисципліни судам необхідно з'ясовувати, у чому конкретно проявилося порушення, чи додержані власником або уповноваженим ним органом передбачені статтями 147 – 149 КЗпП України правила і порядок застосування дисциплінарного стягнення, зокрема, чи враховані обставини, за яких вчинено проступок.

Для правомірного накладення дисциплінарного стягнення роботодавцем необхідна наявність сукупності таких умов: порушення має стосуватися лише тих обов'язків, які є складовими трудової функції працівника чи випливають з правил внутрішнього трудового розпорядку. Невиконання чи неналежне виконання працівником трудових обов'язків має бути винним, скоєним без поважних причин умисно або з необережності.

Суд першої інстанції, з висновками якого погодився апеляційний суд, виходив із того, що оскаржуваний наказ не відповідав вимогам трудового законодавства, зокрема у ньому не з'ясовано всіх обставин вчинення працівником дисциплінарного проступку, не зазначено час, коли він був учинений і відповідач порушив строк для застосування дисциплінарного стягнення. Суди обґрунтовано виходили з обов'язку роботодавця довести факт винного вчинення працівником дисциплінарного проступку та враховувати всі обставини, за яких його вчинено.

Верховний Суд погодився з висновками судів і про те, що у спірних правовідносинах дисциплінарне стягнення накладено відповідачем поза межами строку для його застосування (частина перша статті 148 КЗпП України). Те, що останні обставини

дисциплінарного проступку встановлені через певний час після його вчинення, не свідчить, що строк застосування дисциплінарного стягнення затягнувся більше ніж на один місяць.

Верховний Суд також відхилив доводи касаційної скарги про необхідність закриття провадження у справі у зв'язку з відсутністю предмета спору. Відсутністю предмета спору було б не дострокове зняття догани, а скасування роботодавцем свого ж наказу як незаконного. Дострокове зняття догани не свідчить про те, що вона оголошена правомірно, й не вказує на відсутність спору між сторонами. При цьому позивач не погодився із законністю оголошення догани, а роботодавець вважає оскаржуваний наказ обґрунтованим і з цих підстав, у тому числі, оскаржив рішення суду першої інстанції в апеляційному й касаційному порядках.

Повний текст постанови Верховного Суду у справі № 487/1491/21 за посиланням: https://reyestr.court.gov.ua/Review/106940375.

62. Висновки Верховного Суду у справі № 712/10591/21

Введення контрактної форми трудового договору замість строкового трудового договору є зміною істотних умов праці.

31 серпня 2022 року Верховний Суд у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду розглянув у порядку спрощеного позовного провадження справу про поновлення на роботі та стягнення середнього заробітку за весь час вимушеного прогулу.

При розгляді касаційної скарги Верховний Суд звернув увагу на наступне.

Відповідно до частини третьої 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. Зміна істотних умов праці (розміру оплати праці, тривалості робочого часу, режиму роботи) може бути визнана законною тільки в тому разі, якщо буде доведена наявність змін в організації виробництва і праці.

Якщо під час розгляду трудового спору встановлено, що зміна істотних умов трудового договору проведена не у зв'язку зі зміною в організації виробництва і праці на підприємстві, в установі, організації, то така зміна з урахуванням конкретних обставин може бути визнана судом неправомірною. Якщо колишні істотні умови праці не може бути збережено, а працівник не згоден на продовження роботи в нових умовах, то трудовий договір припиняється згідно з

пунктом 6 частини першої статті 36 КЗпП України. Звільнення із цих підстав за своїм змістом не тотожне звільненню у зв'язку зі зміною організації виробництва праці, скороченням чисельності або штату працівників на підставі пункту 1 частини першої статті 40 КЗпП України, оскільки передбачає продовження роботи за тією самою спеціальністю, кваліфікацією чи посадою, але з новими умовами праці.

Відповідно до частини другої статті 23 КЗпП України строковий трудовий договір укладається у випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк з урахуванням характеру наступної роботи, або умов її виконання, або інтересів працівника та в інших випадках, передбачених законодавчими актами.

Тлумачення частин першої, третьої статті 21, частини другої статті 23 КЗпП України свідчить про те, що в цій справі для прийняття працівника на роботу за контрактом необхідна пряма вказівка закону, оскільки ні характер відповідної роботи, ні умови її виконання, ні інтереси працівника не передбачають укладення з ним контракту.

Верховний Суд погодився з висновком апеляційного суду про те, що відповідач як роботодавець не мав правових підстав для зміни умов праці позивача з безстрокового трудового договору на строковий, оскільки положення трудового законодавства не містять прямої вказівки на можливість укладення з педагогічним працівником, який не займає адміністративну посаду в навчальному закладі, строкового трудового договору.

У зв'язку з тим, що істотні умови праці є оціночним поняттям у трудовому праві, Верховний Суд констатував, що введення контрактної форми трудового договору є зміною істотних умов праці.

Повний текст постанови Верховного Суду у справі № 712/10591/21 за посиланням: https://reyestr.court.gov.ua/Review/106079159.

63. Висновки Верховного Суду у справі № 380/1772/21

За відсутності документів про наявний стаж роботи й неможливості одержання їх унаслідок браку архівних даних з інших причин, окрім неможливості їх одержання у зв'язку з воєнними діями, стихійним лихом, аваріями, катастрофами або іншими надзвичайними ситуаціями, враховуючи специфіку пенсії у зв'язку з втратою годувальника, оскільки за її призначенням звертається непрацездатний член сім'ї померлого годувальника, який був на його

утриманні, а не сам годувальник, трудовий стаж годувальника може бути встановлено на підставі показань не менше ніж двох свідків, які б знали годувальника за спільною з ним роботою на одному підприємстві, в установі, організації (в тому числі колгоспі) або в одній системі і мали документи про свою роботу за час, щодо якого вони підтверджують роботу.

09 серпня 2022 року Верховний Суд у складі колегії суддів Касаційного адміністративного суду розглянув касаційну скаргу у справі про визнання протиправними дій Головного управління Пенсійного фонду України у Львівській області щодо відмови у встановленні трудового стажу померлого годувальника (одна з позовних вимог).

При розгляді касаційної скарги Верховний Суд звернув увагу на наступне.

Основним документом, що підтверджує стаж роботи, є трудова книжка. У разі відсутності трудової книжки або відповідних записів у ній, наявність трудового стажу підтверджується Порядком підтвердження наявного трудового стажу для призначення пенсії за відсутності трудової книжки або відповідних записів у ній, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 12 серпня 1993 року № 637 (далі – Порядок № 637).

Твердження відповідача про те, що Порядком № 637 не передбачено підтвердження стажу на підставі показань свідків померлій особі не заслуговує на увагу, оскільки виходячи зі специфіки пенсії у зв'язку з втратою годувальника, за її призначенням звертається непрацездатний член сім'ї померлого годувальника, який був на його утриманні, а не сам годувальник. Отже, за відсутності документів про наявний стаж роботи і неможливості одержання їх внаслідок відсутності архівних даних з інших причин, окрім неможливості їх одержання у зв'язку з воєнними діями, стихійним лихом, аваріями, катастрофами або іншими надзвичайними ситуаціями, враховуючи специфіку пенсії у зв'язку з втратою годувальника, згідно якої за її призначенням звертається непрацездатний член сім'ї померлого годувальника, який був на його утриманні, а не сам годувальник, колегія суддів дійшла висновку, що трудовий стаж годувальника може бути установлено на підставі показань не менше двох свідків, які б знали годувальника по спільній з ним роботі на одному підприємстві, в установі, організації

(в тому числі колгоспі) або в одній системі і мали документи про свою роботу за час, стосовно якого вони підтверджують роботу.

Зважаючи на те, що пенсійна справа померлого годувальника та трудова книжка були втрачені, а інші дві особи підтвердили, що померлий годувальник у спірний період (1953 – 1965 роки) працював їздовим у бригаді № 2 колгоспу ім. І. Франка, суди попередніх інстанцій дійшли правильного висновку про те, що відповідач безпідставно не врахував подані позивачем документи на підтвердження стажу померлого годувальника.

Повний текст постанови Верховного Суду у справі № 380/1772/21 за посиланням: https://reyestr.court.gov.ua/Review/105649762.

64. Висновки Верховного Суду у справі № 569/18379/19

Працівник, для якого під час прийняття його на роботу було запроваджено ненормований робочий день, не може бути звільнений із займаної посади за прогул тільки з тієї підстави, що його не виявлено на його робочому місці без доведення того, що в цей час він не виконував свої трудові функції, безпосередньо передбачені його трудовим договором та посадовою інструкцією.

21 липня 2022 року Верховний Суд у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду розглянув справу про визнання протиправним та скасування накладеного на нього як працівника дисциплінарного стягнення у вигляді звільнення за прогул, визнання протиправними дій відповідача щодо застосування до працівника дисциплінарного стягнення, визнання протиправними та скасування документів у зв’язку з притягненням працівника до дисциплінарної відповідальності у вигляді звільнення за прогул.

При розгляді касаційної скарги Верховний Суд звернув увагу на наступне.

У справі, яка переглядалася, працівник не погодився зі звільненням його відповідно до пункту 4 частини першої статті 40 КЗпП України, обґрунтовуючи свої заперечення тим, що він був прийнятий на роботу з умовою про встановлення для нього ненормованого робочого дня.

Верховний Суд звернув увагу на те, що визначальним фактором для вирішення питання про законність звільнення позивача з роботи за цим пунктом є з’ясування поважності причин його відсутності на роботі. Вичерпного переліку поважних причин відсутності на роботі у трудовому законодавстві України не передбачено, тому в кожному випадку оцінка поважності причини відсутності працівника на роботі

дається виходячи з конкретних обставин і враховуючи всі надані сторонами докази.

Щодо графіка робочого часу працівника, то Верховний Суд не погодився з висновками судів про те, що юрисконсульт мав працювати на загальних підставах за п’ятиденним робочим тижнем (40 годин на тиждень), оскільки вони суперечать фактичним обставинам справи.

Громадянин склав заяву про прийняття на роботу на посаду юрисконсульта у ТОВ «Торговий центр – Д» з ненормованим робочим днем. Позивач наголошував на тому, що саме на умовах ненормованого робочого дня він був прийнятий на посаду і протягом 7 років працював саме за таким принципом, що не заперечував відповідач. Отже, ПП «Торговий центр – Д» погодило саме такий графік роботи для свого працівника, незважаючи на те, що умовами колективного договору передбачено, що юрисконсульт повинен мати п’ятиденний 40-годинний робочий тиждень.

Потрібно враховувати, що трудовий договір є угодою між працівником і власником підприємства, яка укладається на підставі досягнутої домовленості сторін. Складення роботодавцем актів про відсутність працівника на роботі доводить непослідовну та суперечливу поведінку роботодавця, яка не може бути витлумачена судом на користь більш слабкої сторони трудового договору – працівника.

Вочевидь, дії ПП «Торговий центр – Д», яке прийняло на роботу громадянина за його заявою на умовах ненормованого робочого дня, а у подальшому (через 6 років та 6 місяців) звільнило працівника за прогул, є суперечливими та непослідовними, що в цілому доводить їх недобросовісний характер.

Верховний Суд зауважив, що працівник, для якого під час прийняття його на роботу було запроваджено ненормований робочий день, не міг бути звільнений із займаної посади за прогул лише на підставі того, що його не виявлено на його робочому місці без доведення того, що у цей час він не виконував свої трудові функції, безпосередньо передбачені його трудовим договором та посадовою інструкцією. Верховний Суд дійшов висновку, що звільнення даного працівника за пунктом 4 частини першої статті 40 КЗпП України суперечить закону.

Позовні вимоги про визнання протиправними дій відповідача щодо застосування до працівника дисциплінарного стягнення у

вигляді звільнення за прогул; визнання протиправними та скасування наказу щодо розслідування відсутності працівника на роботі; а також актів, датованих 2019 роком, мали єдину мету – створення підстав для оскарження як незаконного звільнення позивача, тому до усіх цих вимог у справі застосовується правило про місячний строк звернення до суду. Враховуючи, що позивач не доводив поважність причин пропуску строку звернення до суду з цим позовом, наполягав на тому, що такий строк він не пропустив, а суди не встановили підстав для поновлення такого строку позивачеві, тому обґрунтованими є висновки судів першої та апеляційної інстанцій про відмову у задоволенні позову у зв'язку зі спливом строку звернення до суду з позовом.

Повний текст постанови Верховного Суду у справі № 569/18379/19 за посиланням: https://reyestr.court.gov.ua/Review/105359329.

65. Висновки Верховного Суду у справі № 240/11059/19

Режим роботи, який встановлюються колективним договором за домовленістю з працівником та з урахуванням вимог законодавства про працю, а також графіки змінності, графік роботи підприємства як складові елементи режиму його роботи – одні з істотних умов праці, які встановлюють час початку та закінчення роботи, тривалість перерв для відпочинку і харчування, тривалість і порядок чергування змін. Зміна хоча б одного із зазначених параметрів праці, встановлених у графіках змінності (графіках роботи) підприємства в межах запровадженого у встановленому законом порядку облікового періоду, у тому числі щодо перенесення вихідних та робочих днів, зумовлює також зміну режиму роботи як однієї з істотних умов праці та, відповідно, в силу вимог частини 3 статті 32 КЗпП України потребує повідомлення працівника про такі зміни не пізніше ніж за два місяці до їх запровадження.

07 липня 2022 року Верховний Суд у складі колегії суддів Касаційного адміністративного суду розглянув касаційну скаргу у справі про визнання протиправним та скасування припису про усунення виявлених порушень законодавства про працю.

При розгляді касаційної скарги Верховний Суд звернув увагу на наступне.

Відповідачем з 10 по 23 вересня 2019 року проведено інспекційне відвідування позивача з питань додержання законодавства про працю в частині робочого часу та часу відпочинку у формі інспекційного відвідування, за результатами якого складено акт інспекційного

відвідування. За висновками акта інспекційного відвідування відповідачем, вибірковим дослідженням документів встановлено порушення ТОВ «Кромберг енд Шуберт Україна ЖУ» трудового законодавства, зокрема, порушення строків повідомлення працівників про зміну істотних умов праці (пункт 1 припису); залучення працівників до роботи у вихідні дні (пункт 3 припису).

30 вересня 2019 року на підставі акту інспекційного відвідування Управлінням Держпраці в Житомирській області винесено припис, яким зобов'язано ТОВ «Кромберг енд Шуберт Україна ЖУ» усунути виявленні порушення. Не погоджуючись з таким приписом, вважаючи його протиправним та таким, що підлягає скасуванню, позивач звернувся до суду з цим позовом.

Рішенням Житомирського окружного адміністративного суду, залишеним без змін постановою Сьомого апеляційного адміністративного суду, позов задоволено. Суди врахували, що підприємством здійснювалося перенесення робочих днів на вихідні дні. Однак суди зауважили, що перенесення відбувалося лише на суботу, і за роботу у вихідні дні працівникам надавалися інші дні відпочинку, а отже їхні права на відпочинок не порушувалися.

Верховний Суд касаційну скаргу Управління Держпраці у Житомирській області задовольнив частково, рішення судів попередніх інстанцій у частині задоволення позову про визнання протиправним та скасування пунктів 1, 3 припису скасував та ухвалив у цій частині нове судове рішення, яким у задоволенні позову відмовив.

Аналізуючи положення статей 32, 52, 57 та 58 КЗпП України Верховний Суд дійшов висновку, що режим роботи, який встановлюються колективним договором за домовленістю з працівником та з урахуванням вимог законодавства про працю, а також графіки змінності, графік роботи підприємства, як складові режиму його роботи, є одними з істотних умов праці й встановлюють час початку та закінчення роботи, тривалість перерв для відпочинку і харчування; тривалість і порядок чергування змін. Зміна хоча б одного з вищевказаних параметрів праці, встановлених у графіках змінності підприємства у межах запровадженого у встановленому законом порядку облікового періоду, у тому числі й щодо перенесення вихідних та робочих днів, зумовлює й зміну режиму роботи як однієї з істотних умов праці та, відповідно, в силу вимог частини третьої статті 32 КЗпП України потребує повідомлення

працівника про такі зміни не пізніше ніж за два місяці до їх запровадження. У справі суди попередніх інстанцій установили, що наказом від 09 жовтня 2018 року у позивача запроваджено з 01 січня 2019 року для працівників категорії direkt та indirekt підсумований облік робочого часу з обліковим періодом в один календарний рік.

Наказом від 19 грудня 2019 року «Про внесення змін до графіку виробництва» для працівників виробничого відділу зазначених в наказі ліній внесено зміни до графіку виробництва, а саме – 02 січня 2019 (який було встановлено графіком виробництва як робочий день) встановлено вихідним днем, а 06 січня 2019 року (який було встановлено графіком виробництва як вихідний день) – робочим днем.

Наведене засвідчує, що у межах спірних правовідносин у межах облікового періоду, запровадженого на підприємстві у один календарний рік, здійснено перенесення вихідних і робочих днів, тобто відбулась зміна істотних умов праці, що в силу вищенаведених приписів законодавства вимагало видання відповідного наказу і повідомлення працівників про такі зміни не пізніше ніж за два місяці до їх запровадження.

Крім цього, Верховний Суд надав правову оцінку факту залучення працівників виробничих ліній позивача до роботи у вихідні дні у зв'язку з виробничою необхідністю. З цього приводу колегія суддів Верховного Суду наголосила, що виходячи з буквального тлумачення приписів частини першої статті 71 КЗпП України, така передбачає залучення саме окремих працівників, а не виробництв, виробничих ліній, змін, відділів, цехів тощо. У зв'язку з цим у наказах про залучення до роботи у вихідні дні необхідно вказувати саме окремих працівників, однак ця вимога позивачем дотримана не була, про що цілком обґрунтовано зазначено й у оформлених за результатами інспекційного відвідування документах, зокрема, оскаржуваному позивачем приписі.

Повний текст постанови Верховного Суду у справі № 240/11059/19 за посиланням: https://reyestr.court.gov.ua/Review/105138921.

66. Висновки Верховного Суду у справі № 148/201/21

Строки звернення до суду у справах щодо трудових правовідносин врегульовано нормами КЗпП України, а не нормами ЦК України, тому посилання на положення пункту 4 частини першої статті 263 ЦК України щодо зупинення перебігу позовної давності є помилковим. Не може бути поважною причиною пропуску строку звернення до

суду лише посилання особи на проходження нею служби в АТО / ООС без підтвердження належними й допустимими доказами непереборних обставин його пропуску.

06 липня 2022 року Верховний Суд у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду розглянув справу про визнання наказу про звільнення незаконним та його скасування, поновлення на роботі, стягнення середнього заробітку за весь час вимушеного прогулу.

При розгляді справи Верховний Суд звернув увагу на наступне.

Гарантії, передбачені частинами третьою, четвертою статті 119 КЗпП України, надаються не тільки особам, які були призвані на військову службу, військову службу за призовом під час мобілізації, але і тим, що були прийняті на військову службу за контрактом у разі виникнення кризової ситуації, що загрожує національній безпеці, чи настання особливого періоду. Верховний Суд зазначав, що незаконність звільнення позивача із займаної посади, його звільнення з порушенням вимог частини третьої статті 119 КЗпП України підтверджено як місцевим судом, так і апеляційним судом.

Строки звернення до суду у справах щодо трудових правовідносин врегульовано нормами КЗпП України, а не нормами ЦК України, тому посилання заявника на неврахування положення пункту 4 частини першої статті 263 ЦК України щодо зупинення перебігу позовної давності є помилковими.

Звертаючись з позовом, особа просила суд поновити їй строк для звернення до суду. Повторюючи загальне правило про те, що строк для звернення обчислюється з дня, коли працівник дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права, стаття 233 КЗпП України конкретизує це правило стосовно звільнення працівника. У цьому разі строк обчислюється з дня вручення копії наказу про звільнення або з дня видачі трудової книжки із записом про звільнення.

Встановлені статтею 233 КЗпП України строки звернення до суду застосовуються незалежно від заяви сторін. Ці строки не переривaються і не зупиняються. Відповідно до статті 234 КЗпП України у разі пропуску з поважних причин строків, установлених статтею 233 КЗпП України, районний, районний у місті, міський чи міськрайонний суд може поновити ці строки. Ця правова норма не передбачає переліку поважних причин для поновлення строку, оскільки їх поважність визначається в кожному випадку залежно від

конкретних обставин. Як поважні причини пропуску строку, встановленого у частині першій статті 233 КЗпП України, мають кваліфікуватися ті, які об'єктивно перешкоджали чи створювали труднощі для своєчасного звернення до суду та підтверджені належними доказами.

Передбачений статтею 233 КЗпП України місячний строк поширюється на всі випадки звільнення незалежно від підстав припинення трудового договору. Наслідки пропуску строку звернення до суду у вигляді відмови в задоволенні позову застосовуються судом лише, якщо буде встановлено, що право або охоронюваний законом інтерес особи дійсно порушені, але такі строки пропущено та підстав для їх поновлення не встановлено. У разі коли такі право чи інтерес не порушені, суд відмовляє в позові з підстав його необґрунтованості.

Повний текст постанови Верховного Суду у справі № 148/201/21 за посиланням: https://reyestr.court.gov.ua/Review/105218298.

67. Висновки Верховного Суду у справі № 500/555/21

Поняття «грошове забезпечення» і «заробітна плата», які використано в законодавстві, що регулює трудові правовідносини, є рівнозначними. Рівнозначність цих понять обумовлена наявністю у сторін прав і обов'язків щодо оплати праці, умов їх реалізації та наслідків, що мають настати в разі невиконання цих обов'язків, і врегульована спеціальним законодавством: Законом України «Про оплату праці», КЗпП України, а також іншими підзаконними нормативними актами.

26 травня 2022 року Верховний Суд у складі колегії суддів Касаційного адміністративного суду розглянув касаційну скаргу у справі про визнання бездіяльності протиправною та зобов'язання вчинити дії.

При розгляді касаційної скарги Верховний Суд звернув увагу на наступне.

Частинами першою, сьомою статті 43 Конституції України передбачено право кожного на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Право на своєчасне одержання винагороди за працю захищається законом. Згідно зі статтею 122 КАС України позов може бути подано в межах строку звернення до адміністративного суду, встановленого цим Кодексом або іншими законами. Для звернення до адміністративного суду за захистом прав,

свобод та інтересів особи встановлюється шестимісячний строк, який, якщо не встановлено інше, обчислюється з дня, коли особа дізналася або повинна була дізнатися про порушення своїх прав, свобод чи інтересів (частина друга статті 122 КАС України). Для захисту прав, свобод та інтересів особи цим Кодексом та іншими законами можуть встановлюватися інші строки для звернення до адміністративного суду, які, якщо не встановлено інше, обчислюються з дня, коли особа дізналася або повинна була дізнатися про порушення своїх прав, свобод чи інтересів (частина третя статті 122 КАС України).

Якщо законом передбачена можливість досудового порядку вирішення спору і позивач скористався цим порядком, або законом визначена обов'язковість досудового порядку вирішення спору, то для звернення до адміністративного суду встановлюється тримісячний строк, який обчислюється з дня вручення позивачу рішення за результатами розгляду його скарги на рішення, дії або бездіяльність суб'єкта владних повноважень (частина четверта статті 122 КАС України).

Якщо рішення за результатами розгляду скарги позивача на рішення, дії або бездіяльність суб'єкта владних повноважень не було прийнято та (або) вручено суб'єктом владних повноважень позивачу у строки, встановлені законом, то для звернення до адміністративного суду встановлюється шестимісячний строк, який обчислюється з дня звернення позивача до суб'єкта владних повноважень із відповідною скаргою на рішення, дії або бездіяльність суб'єкта владних повноважень.

Для звернення до суду у справах щодо прийняття громадян на публічну службу, її проходження, звільнення з публічної служби встановлюється місячний строк (частина п'ята статті 122 КАС України).

За приписами частини третьої статті 123 КАС України якщо факт пропуску позивачем строку звернення до адміністративного суду буде виявлено судом після відкриття провадження в адміністративній справі і позивач не заявить про поновлення пропущеного строку звернення до адміністративного суду, або якщо підстави, вказані ним у заяві, будуть визнані судом неповажними, суд залишає позовну заяву без розгляду.

Правові засади і гарантії здійснення громадянами України права розпоряджатися своїми здібностями до продуктивної і творчої праці визначено Кодексом законів про працю України. Відповідно до

частини першої статті третьої і статті четвертої КЗпП України трудові відносини працівників усіх підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, виду діяльності і галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами, регулюються законодавством про працю, яке складається з Кодексу законів про працю України та інших актів законодавства України, прийнятих відповідно до нього.

Згідно з частиною першою статті 94 КЗпП України, приписи якої кореспондуються з частиною першою статті 1 Закону України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 року № 108/95-ВР, заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу.

Відповідно до вимог статті 2 Закону України «Про оплату праці» в структуру заробітної плати входять: Основна заробітна плата. Це – винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки). Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робітників та посадових окладів для службовців. Додаткова заробітна плата. Це – винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці. Вона включає доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством; премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій. Інші заохочувальні та компенсаційні виплати. До них належать виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями, виплати в рамках грантів, компенсаційні та інші грошові і матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства або які провадяться понад встановлені зазначеними актами норми.

Згідно з пунктом 3 Порядку виплати грошового забезпечення особам рядового та начальницького складу податкової міліції, затвердженого наказом Міністерства фінансів України 17 липня 2018 року № 616, грошове забезпечення осіб начальницького складу податкової міліції (крім курсантів навчального закладу ДФС) складається з: 1) посадового окладу; 2) окладу за спеціальним званням; 3) щомісячних додаткових видів грошового забезпечення: надбавок за вислугу років, за особливості проходження служби, за спортивне звання, за почесне звання, за виконання функцій

державного експерта з питань таємниць, за службу в умовах режимних обмежень; доплати за науковий ступінь доктора філософії (кандидата наук) або доктора наук; доплати за вчене звання; премій; 4) одноразових додаткових видів грошового забезпечення: матеріальної допомоги для вирішення соціально-побутових питань; допомоги для оздоровлення.

Відповідно до частини другої статті 233 КЗпП України у разі порушення законодавства про оплату праці працівник має право звернутися до суду з позовом про стягнення належної йому заробітної плати без обмеження будь-яким строком. Натомість частиною другою статті 233 КЗпП України встановлено, що у разі порушення законодавства про оплату праці працівник має право звернутися до суду з позовом про стягнення належної йому заробітної плати без обмеження будь-яким строком.

Офіційне тлумачення положення указаної норми надав Конституційний Суд України у рішеннях від 15 жовтня 2013 року № 8-рп/2013 і № 9- рп/2013. Так, у рішенні від 15 жовтня 2013 року № 8-рп/2013 Конституційний Суд України дійшов висновку, що в аспекті конституційного звернення, положення частини другої статті 233 КЗпП України у системному зв'язку з положеннями статей 1, 12 Закону України «Про оплату праці» необхідно розуміти так, що у разі порушення роботодавцем законодавства про оплату праці не обмежується будь-яким строком звернення працівника до суду з позовом про стягнення заробітної плати, яка йому належить, тобто усіх виплат, на які працівник має право згідно з умовами трудового договору і відповідно до державних гарантій, встановлених законодавством, зокрема й за час простою, який мав місце не з вини працівника, незалежно від того, чи було здійснене роботодавцем нарахування таких виплат.

Згідно з пунктом 2.1 мотивувальної частини вказаного рішення поняття «заробітна плата» і «оплата праці», які використано у законах, що регулюють трудові правовідносини, є рівнозначними в аспекті наявності у сторін, які перебувають у трудових відносинах, прав і обов'язків щодо оплати праці, умов їх реалізації та наслідків, що мають настати у разі невиконання цих обов'язків. Під заробітною платою, яка належить працівникові, або, за визначенням, використаним у частині другої статті 233 КЗпП України, належною працівнику заробітною платою необхідно розуміти усі виплати, на отримання яких працівник має право згідно з умовами трудового

договору і відповідно до державних гарантій, встановлених законодавством для осіб, які перебувають у трудових правовідносинах з роботодавцем, незалежно від того, чи було здійснене нарахування таких виплат. У цьому контексті Суд зауважив, що перебування особи на публічній службі є однією із форм реалізації закріпленого в статті 43 Конституції України права на працю.

В аспекті спірних правовідносин поняття «грошове забезпечення» і «заробітна плата», які використано у законодавстві, що регулює трудові правовідносини, є рівнозначними. Рівнозначність цих понять обумовлена наявністю у сторін прав і обов'язків щодо оплати праці, умов їх реалізації та наслідків, що мають настати у разі невиконання цих обов'язків та врегульоване спеціальними законами: Законом України «Про оплату праці», КЗпП України, а також іншими підзаконними нормативними актами. Аналіз наведених положень дає підстави для висновку, що надбавка за вислугу років, премії і грошове забезпечення за час перебування у відпустці, про перерахунок і виплату яких позивач заявив позов у зв'язку з порушенням розрахунку вислуги років і стажу робити, є частиною його заробітної плати (грошового забезпечення).

Водночас вимоги працівника про стягнення допомоги у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю теж відносяться до вимог щодо порушення законодавства про оплату праці, на що Верховний Суд указав у постановах від 31 жовтня 2018 року у справі № 336/5084/17, від 31 січня 2018 року у справі № 760/18557/15-ц. Підстав для відступу від цього висновку колегія суддів не вбачала.

Виплати, про перерахунок яких заявлено позов, здійснюється за місцем проходження служби, де працівник перебуває (перебував) у трудових правовідносинах, мають обов'язковий характер і особа має право на їхнє отримання відповідно до державних гарантій та трудового договору. А тому Верховний Суд дійшов висновку, що усі позовні вимоги позивача у розумінні частини другої статті 233 КЗпП України охоплюється застосованим у ній визначенням «законодавство про оплату праці» та, відповідно, звернення до суду з заявленими позивачем вимогами не обмежується будь-яким строком.

На цій основі Суд констатував, що суди попередніх інстанцій дійшли помилкового висновку про непоширення на спірні правовідносини положень частини другої статті 233 КЗпП України і

наявність підстав для застосування статті 122 КАС України стосовно строку звернення до суду.

Повний текст постанови Верховного Суду у справі № 500/555/21 за посиланням: https://reyestr.court.gov.ua/Review/104487749.

68. Висновки Верховного Суду у справі № 756/13167/16-ц

Переукладання строкового трудового договору (контракту) чи продовження строку його чинності у випадках, що підпадають під пункт 2 частини першої статті 23 КЗпП України, не передбачає набуття трудовим договором характеру безстрокового, укладеного на невизначений строк.

12 травня 2022 року Верховний Суд у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду розглянув справу про визнання незаконним та скасування наказу про звільнення, поновлення на роботі, визнання незаконними додаткових угод до трудового договору, визнання трудового договору укладеним на невизначений строк, стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу.

При розгляді касаційної скарги Верховний Суд звернув увагу на наступне.

Згідно з частиною третьою статті 21 КЗпП України особливою формою трудового договору є контракт, в якому строк його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін (у тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення та організації праці працівника, умови розірвання договору, в тому числі дострокового, можуть встановлюватися угодою сторін. Сфера застосування контракту визначається законами України.

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

Підставою для укладення строкового трудового договору на вимогу працівника є його заява про прийняття на роботу, в якій вказуються обставини або причини, що спонукають працівника наймatися на роботу за строковим трудовим договором, а також строк, протягом якого він працюватиме. При укладенні трудового договору на визначений строк цей строк встановлюється погодженням сторін і може визначатись як конкретним терміном, так і часом настання певної події або виконанням певного обсягу робіт.

Строк, на який працівник наймається на роботу, обов'язково має бути вказаний у наказі про прийняття на роботу, інакше вважатиметься, що працівник прийнятий на роботу за безстроковим трудовим договором. Підстави припинення трудового договору встановлено у статті 36 КЗпП України. Відповідно до пункту 2 частини першої статті 36 КЗпП України підставою припинення трудового договору є закінчення строку (пункти 2 і 3 статті 23), крім випадків, коли трудові відносини фактично тривають і жодна із сторін не поставила вимогу про їх припинення.

На цій підставі може бути припинений тільки строковий трудовий договір, укладений як строковий відповідно до закону. Припинення трудового договору після закінчення строку не вимагає заяви або якогось волевиявлення працівника. Свою волю на укладення строкового трудового договору він уже виявив, коли писав заяву про прийняття на роботу за строковим трудовим договору. Водночас він виразив і волю на припинення такого трудового договору після закінчення строку, на який він був укладений. Власник також не зобов'язаний попереджати або в інший спосіб інформувати працівника про майбутнє звільнення за пунктом 2 частини першої статті 36 КЗпП України.

Відповідно до підпункту «а» пункту 15 контракту від 19 січня 2011 року однією із підстав його припинення є закінчення строку дії (пункт 2 статті 36 КЗпП України). Переукладання строкового трудового договору (контракту) чи продовження строку його чинності у випадках, що підпадають під пункт 2 частини першої статті 23 КЗпП України, не передбачає набуття трудовим договором характеру безстрокового, укладеного на невизначений строк.

Згідно з частиною другою статті 39^1 КЗпП України трудові договори, що були переукладені один чи декілька разів, за винятком випадків, передбачених частиною другою статті 23, вважаються такими, що укладені на невизначений строк. Ураховуючи викладене, суди першої та апеляційної інстанцій дійшли правильних висновків про те, що укладення контракту на певний строк, з урахуванням частини третьої статті 21 КЗпП України, регулюється пунктом 2 частини першої статті 23 КЗпП України, що виключає при переукладанні контракту чи продовженні строку його дії застосування частини другої статті 39^1 КЗпП України.

Повний текст постанови Верховного Суду у справі № 756/13167/16-ц за посиланням: https://reyestr.court.gov.ua/Review/104191734.

69. Висновки Верховного Суду у справі № 317/183/19

Розірвання трудового договору у зв'язку зі скороченням штату (пункт 1 частини першої статті 40 КЗпП України) унеможливлює припинення трудового договору у зв'язку із зміною істотних умов праці (пункт 6 частини першої статті 36 КЗпП України). Суд не уповноважений змінювати підставу звільнення працівника, оскільки це є виключною прерогативою сторін трудового договору.

03 травня 2022 року Верховний Суд у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду розглянув справу про визнання протиправним та скасування наказу, поновлення на роботі, стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу, відшкодування моральної шкоди.

При розгляді касаційної скарги Верховний Суд звернув увагу на наступне.

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

Звільнення працівника на підставі пункту 6 частини першої статті 36 КЗпП України у зв'язку із його відмовою від продовження роботи у зв'язку із зміною істотних умов праці не можна відносити ні до звільнення працівника за його ініціативою, ні до звільнення працівника за ініціативою роботодавця. Зазначена підстава припинення трудового договору є окремою самостійною підставою для припинення трудового договору, яка обумовлена відсутністю взаємного волевиявлення його сторін, недосягненням ними згоди щодо продовження дії трудового договору.

Підставою для звільнення працівника за пунктом 6 частини першої статті 36 КЗпП України є його відмова від продовження роботи в нових умовах праці після спливу двомісячного строку з часу ознайомлення з відповідним повідомленням. Зміна істотних умов праці, передбачена частиною третьою статті 32 КЗпП України, за своїм змістом не тотожна звільненню у зв'язку із зміною організації виробництва і праці, скороченням чисельності або штату працівників на підставі пункту 1 частини першої статті 40 КЗпП України, оскільки передбачає продовження роботи за тією ж спеціальністю,

кваліфікацією чи посадою, але за новими умовами праці. Пропозиція обійняти інші посади не є зміною істотних умов праці.

Факт скорочення посади сам по собі виключає звільнення за пунктом 6 частини першої статті 36 КЗпП України, оскільки відсутні передбачені частиною третьою статті 32 КЗпП України обставини. Про визначену частиною третьою статті 32 КЗпП України зміну істотних умов праці та, відповідно, припинення трудового договору за пунктом 6 частини першої статті 36 КЗпП України можливо говорити тоді, коли посада працівника не скорочується, а лише змінюються істотні умови праці за цією посадою.

Суд установив, що в Інституті олійних культур НААН України мало місце скорочення штату (посад), яке інститут помилково вважав зміною істотних умов праці. Проте апеляційний суд не врахував, що суд не має права змінювати формулювання причин звільнення з тих підстав, з якими роботодавець не пов'язував обставини звільнення. Апеляційний суд вважав, що необхідно застосувати ефективний спосіб захисту порушеного права працівника у цій справі шляхом визнання протиправним і скасування наказу Інституту олійних культур НААН України в частині підстав її звільнення з посади, змінивши її з пункту 6 частини першої статті 36 КЗпП України на пункт 1 частини першої статті 40 КЗпП України.

Відповідач як роботодавець, звільняючи працівника на підставі пункту 6 частини першої статті 36 КЗпП України, не пов'язував її зі скороченням штату, зокрема її посади, на підставі пункту 1 частини першою статті 40 КЗпП України, і відсутні докази, що він помилився у формулюванні підстав звільнення, тобто відсутня згода іншої сторони трудових відносин на звільнення за цією підставою.

Таким чином, апеляційний суд змінив невідповідне формулювання, а саме підставу звільнення, що не допускається, оскільки суд фактично перейняв на себе повноваження роботодавця, до виключних повноважень якого належить взаємодія із працівниками.

Повний текст постанови Верховного Суду у справі № 317/183/19 за посиланням: https://reyestr.court.gov.ua/Review/104330177.

70. Висновки Верховного Суду у справі № 638/7217/16-а

Виплата допомоги по безробіттю та перебування на обліку безробітних є самостійними процедурами з окремими строками й підставами для їх початку та припинення. До страхового стажу особи, яка перебувала на обліку в центрі зайнятості як безробітна,

зараховується лише період, протягом якого особа отримувала допомогу по безробіттю, а не весь період перебування особи на обліку в центрі зайнятості як безробітної.

20 квітня 2022 року Верховний Суд у складі колегії суддів Касаційного адміністративного суду розглянув касаційну скаргу у справі про визнання протиправними дій відповідача щодо відмови їй у зарахуванні до страхового стажу, з якого вираховується розмір пенсії, період з дня встановлення інвалідності – 25 лютого 2014 року по досягнення нею пенсійного віку; зобов'язання відповідача зарахувати вказаний період до страхового стажу.

При розгляді касаційної скарги Верховний Суд звернув увагу на наступне.

За змістом положень Закону України від 02 березня 2000 року № 1533-III «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» (далі – Закон № 1533-III), Порядку реєстрації, перереєстрації безробітних та ведення обліку осіб, які шукають роботу, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 20 березня 2013 року № 198 виплата допомоги по безробіттю та перебування на обліку безробітних є самостійними процедурами з окремими строками та підставами для їх початку та припинення. При цьому, період перебування на обліку в центрі зайнятості як безробітного і строк виплати допомоги не співпадають.

Відповідно до частини першої статті 24 Закону № 1058-IV страховий стаж – період (строк), протягом якого особа підлягає загальнообов'язковому державному пенсійному страхуванню та за який щомісяця сплачені страхові внески в сумі не меншій, ніж мінімальний страховий внесок. Період, протягом якого особа, яка підлягала загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню на випадок безробіття, отримувала допомогу по безробіттю (крім одноразової її виплати для організації безробітним підприємницької діяльності) та матеріальну допомогу у період професійної підготовки, перепідготовки або підвищення кваліфікації, включається до страхового стажу.

Таким чином, законом передбачено можливість зарахування до страхового стажу лише періоду, протягом якого особа отримувала допомогу по безробіттю, а не весь період перебування особи на обліку в центрі зайнятості як безробітного.

Повний текст постанови Верховного Суду у справі № 638/7217/16-а за посиланням: https://reestr.court.gov.ua/Review/104026198

71. Висновки Верховного Суду у справі № 760/30693/19-ц

Закріплення роботодавцем у трудових договорах (угодах) додаткових умов, які покращують становище працівників, не може бути підставою для визнання їх недійсними.

18 квітня 2022 року Верховний Суд у складі колегії суддів Другої судової палати Касаційного цивільного суду розглянув справу про стягнення заборгованості із заробітної плати, середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільненні та про визнання недійсною угоди до контракту генерального директора ПрАТ «Запорізька кондитерська фабрика».

При розгляді касаційної скарги Верховний Суд звернув увагу на наступне.

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

Саме на відповідача, як працедавця, покладений обов’язок щодо своєчасної виплати заробітної плати (стаття 115 КЗпП України), а також законодавчо закріплений за відповідачем обов’язок виплатити позивачу при звільненні всі належні до виплати суми (стаття 116 КЗпП України).

Скасовуючи рішення суду першої інстанції в частині позову працівника, апеляційний суд дійшов обґрунтованого висновку про стягнення невиплаченої заробітної плати, здійснивши розрахунок заборгованості виходячи із суми нарахованої заробітної плати та заробітної плати, яка підлягала виплаті (різниці).

Щодо позовних вимог про визнання недійсною угоди до контракту Верховний Суд зазначав таке.

Аналіз норми статті 9 КЗпП України разом із нормами статей 44, 91 цього Кодексу та іншими положеннями законодавства (статті 58, 62 Закону України «Про акціонерні товариства», статті 39 Закону України «Про банки і банківську діяльність») дає підстави для висновку про те, що встановлення підприємством, установою, організацією в межах своїх повноважень і за рахунок власних коштів у трудових договорах чи інших угодах додаткових, порівняно із законодавством, пільг для працівників, які покращують їх становище, не може бути підставою для визнання таких умов недійсними.

Враховуючи, що відповідно до статті 21 КЗпП України предметом трудового договору (контракту) є праця (трудова функція) особи, яка є об'єктом саме трудових правовідносин, які повною мірою врегульовані трудовим законодавством (зокрема статтями 3, 7, 9, 44, 91 КЗпП України), положення ЦК України щодо умов дійсності правочину та правових наслідків недійсності правочину не підлягають застосуванню для регулювання суспільних відносин, які виникають у зв'язку з укладенням трудового договору (контракту).

Апеляційний суд, встановивши наявність між сторонами договору трудових правовідносин, які регулюються нормами трудового й спеціального законодавства, та факт укладення цього договору саме у зв'язку з існуванням трудових правовідносин, дійшов правильного висновку про те, що укладений договір не є правочином у розумінні статті 202 ЦК України, на який поширюються передбачені нормами статей 203, 215 цього Кодексу загальні вимоги щодо чинності правочину та який може бути визнаний недійсним із передбачених ЦК України підстав із застосуванням наслідків недійсності правочину.

Повний текст постанови Верховного Суду у справі № 760/30693/19-ц за посиланням: https://reyestr.court.gov.ua/Review/104045211

72. Висновки Верховного Суду у справі № 344/1017/20

При незгоді роботодавця звільнити працівника у зв'язку з порушенням роботодавцем законодавства про працю роботодавець може відмовити у розірванні трудового договору, але не вправі розірвати цей договір з інших підстав, які працівник не зазначав.

13 квітня 2022 року Верховний Суд у складі у складі колегії суддів Другої судової палати Касаційного цивільного суду розглянув справу про визнання незаконним та скасування наказу про звільнення з роботи, поновлення на роботі, стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу.

При розгляді касаційної скарги Верховний Суд звернув увагу на наступне.

У частині першій статті 38 КЗпП України передбачено, що працівник має право розірвати трудовий договір, укладений на невизначений строк, попередивши про це власника або уповноважений ним орган письмово за два тижні. Працівник має право у визначений ним строк розірвати трудовий договір за власним бажанням, якщо власник або уповноважений ним орган не виконує

законодавство про працю, умови колективного чи трудового договору (частина третя статті 38 КЗпП України).

За змістом статті 38 КЗпП працівник має право з власної ініціативи в будь-який час розірвати укладений з ним на невизначений строк трудовий договір. При цьому строк розірвання трудового договору і його правові підстави залежать від причин, які спонукають працівника до його розірвання і які працівник визначає самостійно. У разі якщо вказані працівником причини звільнення – порушення роботодавцем трудового законодавства (частина третя статті 38 КЗпП) – не підтверджуються або роботодавцем не визнаються, останній не має права самостійно змінювати правову підставу розірвання трудового договору на звільнення за власним бажанням без посилання на частину третю статті 38 КЗпП.

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.

Суди встановили, що працівник подав заяву про звільнення з підстав неодноразового порушення відповідачем його прав, зокрема порушення строків періодичності виплати заробітної плати, невиплати частини заробітної плати. Тобто позивач мав волевиявлення на звільнення саме з підстав, передбачених у частині третій статті 38 КЗпП України.

Встановивши відсутність порушень роботодавцем законодавства про працю, суди дійшли правильних висновків про відсутність підстав для звільнення позивача за частиною третьою статті 38 КЗпП України, проте вважали відсутніми підстави для скасування наказу про звільнення, поновлення позивача на роботі та стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу, оскільки позивач не бажав продовжувати трудові відносини з відповідачем після зміни умов праці, а доказів того, що заява про звільнення суперечила його волевиявленню, не надано.

Верховний Суд зауважив, що такі висновки судів не відповідають обставинам справи та вимогам закону, оскільки у разі, якщо вказані працівником причини звільнення (порушення роботодавцем трудового законодавства відповідно до частини третьої статті 38 КЗпП України) не підтверджуються або роботодавцем не визнаються, останній не вправі самостійно змінювати правову підставу розірвання трудового договору на частину першу статті 38 КЗпП України.

Для визначення правової підстави розірвання трудового договору значення мають причини, що спонукали працівника до написання заяви про розірвання трудового договору з власної ініціативи.

Повний текст постанови Верховного Суду у справі № 344/1017/20 за посиланням: https://reyestr.court.gov.ua/Review/104076045.

73. Висновки Верховного Суду у справі № 280/3866/19

Приписи Конвенції Міжнародної організації праці 1947 року № 81 про інспекцію праці у промисловості й торгівлі, Конвенції Міжнародної організації праці 1969 року № 129 про інспекцію праці в сільському господарстві, Закону України «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності», якими керуються органи Держпраці при проведенні перевірки, не поширюються на громадські неприбуткові організації, оскільки вони не здійснюють господарської діяльності.

Верховний Суд у складі колегії суддів Касаційного адміністративного суду розглянув касаційну скаргу у справі про визнання протиправним наказу відповідача про проведення інспекційного відвідування з питань нагляду та визнання протиправною та скасування постанови відповідача про накладення штрафу.

При розгляді касаційної скарги Верховний Суд звернув увагу на наступне.

Статтею 1 Закону України від 05 квітня 2007 року № 877-V «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності» визначено, що державний нагляд (контроль) – діяльність уповноважених законом центральних органів виконавчої влади, їх територіальних органів, державних колегіальних органів, органів виконавчої влади Автономної Республіки Крим, місцевих державних адміністрацій, органів місцевого самоврядування (далі – органи державного нагляду (контролю)) в межах повноважень, передбачених законом, щодо виявлення та запобігання порушенням вимог законодавства суб’єктами господарювання та забезпечення інтересів суспільства, зокрема належної якості продукції, робіт та послуг, допустимого рівня небезпеки для населення, навколишнього природного середовища.

Позивач у цій справі є громадською організацією, а не суб’єктом господарювання, у зв’язку з цим обґрунтування відповідачем наказу від 30 травня 2019 року № 991 про проведення заходу державного нагляду (контролю) (інспекційне відвідування) позивача з питань

додержання законодавства про працю нормами Закону України «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності» є безпідставним.

Щодо посилання відповідача у наказі про проведення інспеційного відвідування на Конвенції №№ 81, 129 Верховний Суд зазначив, що з аналізу норм вказаних Конвенцій не вбачається, що їх приписи поширюються на громадські організації.

Повний текст постанови Верховного Суду у справі № 280/3866/19 за посиланням: https://reestr.court.gov.ua/Review/103946153

74. Висновки Верховного Суду у справі № 233/270/20

Тривале порушення керівником трудових обов'язків (неналежне керівництво роботою ввіреного підрозділу, ослаблення контролю за роботою підлеглих працівників тощо) не є підставою для його звільнення за пунктом 1 частини першої статті 41 КЗпП України.

17 лютого 2022 року Верховний Суд у складі колегії суддів Другої судової палати Касаційного цивільного суду розглянув справу про скасування наказу «Про притягнення до дисциплінарної відповідальності» та звільнення його від виконання обов'язків генерального директора ПАТ «Лисичанськвугілля»; поновлення його на посаді виконувача обов'язків генерального директора ПАТ «Лисичанськвугілля»; стягнення заробітної плати за час вимушеного прогулу, відшкодування моральної шкоди.

При розгляді касаційної скарги Верховний Суд звернув увагу на наступне.

Згідно з пунктом 1 частини першої статті 41 КЗпП України трудовий договір з ініціативи власника або уповноваженого ним органу може бути розірваний у випадках одноразового грубого порушення трудових обов'язків керівником підприємства, установи, організації всіх форм власності (філіалу, представництва, відділення та іншого відокремленого підрозділу), його заступниками, головним бухгалтером підприємства, установи, організації, його заступниками, а також службовими особами органів доходів і зборів, яким присвоєно спеціальні звання, і службовими особами центральних органів виконавчої влади, що реалізують державну політику у сферах державного фінансового контролю та контролю за цінами.

Вирішуючи питання про те, чи є порушення трудових обов'язків грубим, суд має виходити з характеру проступку, обставин, за яких його вчинено, яку завдано ним (могло бути завдано) шкоду. Важливим елементом застосування пункту 1 частини першої статті 41

КЗпП України є звільнення керівника за порушення, яке має ознаку одноразовості. Так, і рішення компетентного органу, власника підприємства, і наказ про звільнення мають містити чітко сформульоване одноразове порушення, яке стало підставою звільнення керівника.

За своїм змістом наказ про звільнення не повинен містити цілу систему порушень, за які був звільнений позивач, а лише одноразове грубе порушення конкретних трудових обов'язків. Якщо порушення має тривалий, а не разовий характер, зокрема, неналежне керівництво роботою ввіреного підрозділу, ослаблення контролю за роботою підлеглих працівників тощо, це не дає підстав для звільнення керівника за пунктом 1 частини першої статті 41 КЗпП України.

Установивши, що зазначені відповідачем підстави для звільнення не є одноразовим грубим порушенням працівником трудових обов'язків, а мають триваючий характер, суд першої інстанції, з висновком якого погодився суд апеляційної інстанції, обґрунтовано вважав, що звільнення позивача проведено з порушенням вимог пункту 1 частини першої статті 41 КЗпП України.

Повний текст постанови Верховного Суду у справі № 233/270/20 за посиланням: http://reyestr.court.gov.ua/Review/103402714.

75. Висновки Верховного Суду у справі № 308/8430/19

Дія трудового договору з керівником попереднього комунального закладу охорони здоров'я, який реорганізовано шляхом перетворення у нову юридичну особу, не продовжується автоматично на посаду керівника в новоутвореному підприємстві.

16 лютого 2022 року Верховний Суд у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду розглянув справу про визнання незаконними та скасування рішення, наказів і зобов'язання вчинити певні дії.

При розгляді касаційної скарги Верховний Суд звернув увагу на наступне.

За змістом частини четвертої статті 36 КЗпП України у випадках зміни власника підприємства (установи, організації) чи його реорганізації (злиття з іншим підприємством, приєднання до іншого підприємства, поділу підприємства, виділення з нього одного або кількох нових підприємств перетворення одного підприємства в інше) дія трудового договору працівника продовжується.

При укладенні трудового договору на визначений строк цей строк встановлюється погодженням сторін і може визначатись як

конкретним терміном, так і часом настання певної події (наприклад, повернення на роботу працівниці з відпустки по вагітності, родах і догляду за дитиною; особи, яка звільнилась з роботи у зв'язку з призовом на дійсну строкову військову чи альтернативну службу, обранням народним депутатом чи на виборну посаду (або виконанням певного обсягу робіт).

Трудові відносини, які виникли між виконуючим обов'язки керівника закладу та власником або уповноваженим ним органом не можуть бути встановлені на невизначений термін, оскільки посада виконуючого обов'язки керівника закладу є тимчасовою і припинення таких трудових відносин закон пов'язує з часом призначення керівника закладу за результатами конкурсу.

Після створення нової юридичної особи – КНП «Ужгородська міська поліклініка» Ужгородської міської ради виникли підстави для призначення нового керівника (директора) згідно з його статутом. Верховний Суд зауважив, що посада головного лікаря та директора не є фактично однією і тією ж посадою, оскільки статут КНП «Ужгородська міська поліклініка» не визначає головного лікаря керівником цього підприємства.

Суд касаційної інстанції погодився із висновком апеляційного суду про те, що працівник не є звільненим із посади головного лікаря Ужгородської міської поліклініки, враховуючи норму частини четвертої статті 36 КЗпП України, а також з огляду на те, що такий запис відсутній в його трудовій книжці й матеріали справи не містять документів про його звільнення. Водночас зазначене не може бути підставою для задоволення позовної вимоги про зобов'язання продовжити трудові відносини із позивачем шляхом призначення в порядку переведення його з посади головного лікаря Ужгородської міської поліклініки на посаду директора КНП «Ужгородська міська поліклініка», оскільки призначення на посаду керівника комунального закладу здоров'я здійснюється на підставі проведеного конкурсу.

Створення нової юридичної особи публічного права стало підставою для прийняття власником рішення про оголошення та проведення конкурсу на зайняття посади керівника КНП «Ужгородська міська поліклініка» Ужгородської міської ради відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 27 грудня 2017 року № 1094 «Про затвердження Порядку проведення конкурсу

на зайняття посади керівника державного, комунального закладу охорони здоров'я».

Позивач не брала участі у проведенні конкурсу на зайняття посади директора КНП «Ужгородська міська поліклініка» не була оголошена переможцем такого конкурсу, відповідно підстав укладати із нею контракт як з директором цієї установи немає. Невнесення відомостей про реорганізацію Ужгородської міської поліклініки до трудової книжки позивача свідчить про порушення кадрового обліку на підприємстві, проте зазначене не може бути підставою для задоволення позовної вимоги.

Повний текст постанови Верховного Суду у справі № 308/8430/19 за посиланням: http://reyestr.court.gov.ua/Review/103487104.

76. Висновки Верховного Суду у справі № 420/4492/20

Вимога про надання документів, необхідних для проведення інспекційного відвідування, має складатися інспектором праці у письмовому вигляді та за встановленою формою.

26 січня 2022 року Верховний Суд у складі колегії суддів Касаційного адміністративного суду розглянув касаційну скаргу у справі про визнання протиправним та скасування постанови відповідача від 22 жовтня 2019 року, якою на неї накладено штраф у розмірі 417 300 грн.

При розгляді касаційної скарги Верховний Суд звернув увагу на наступне.

Відповідно до вимог статті 7 Закону України від 5 квітня 2007 року № 877-V «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності», місцезнаходження суб'єкта господарювання є обов'язковим реквізитом у направленні. Своєю чергою, місцезнаходження позивача у наказі про проведення інспекційного відвідування від 05 вересня 2019 року та направленні на здійснення інспекційного відвідування не відповідало дійсності, що є порушенням статті 7 цього Закону.

Судами встановлено, що позивач не чинила перешкоди у допуску інспекторів до проведення інспекційного відвідування, вона впустила на територію закладу інспекторів праці, запитувала, які документи вона має надати. Верховний Суд відхилив доводи касаційної скарги про те, що позивач мала надавати документи, про які зазначили інспектори праці в усній розмові, виходячи з такого.

У пункті 11 Порядку здійснення державного контролю за додержанням законодавства про працю постановою Кабінету

Міністрів України від 21 серпня 2019 року № 823 (далі – Порядок № 823) передбачено, що вимога інспектора праці про надання об'єктом відвідування для ознайомлення документів та/або їх копій або витягів з документів, пояснень, доступу до всіх видів приміщень, організації робочого місця, внесена в межах повноважень, є обов'язковою для виконання. Пунктом 4 вказаного Порядку регламентовано, що уніфікована форма акта інспекційного відвідування, в якому визначається вичерпний перелік питань, що підлягають інспектуванню, припису, попередження, а також вимоги інспектора праці затверджуються в установленому порядку та оприлюднюються на офіційному веб-сайті Держпраці.

Положення пункту 14 Порядку № 823 пов'язують відмову у допуску до проведення відвідування, зокрема з ненаданням на письмову вимогу інспектора праці інформації, необхідної для проведення інспекційного відвідування. З аналізу положень Порядку № 823 вбачається, що вимога про надання документів, необхідних для проведення інспекційного відвідування має складатися інспектором праці у письмовому вигляді та за встановленою формою.

Повний текст постанови Верховного Суду у справі № 420/4492/20 за посиланням: https://reyestr.court.gov.ua/Review/103034013.

77. Висновки Верховного Суду у справі № 380/5945/20

Держпраці та його територіальні органи, зважаючи на свій правовий статус і обсяг повноважень, повинні реагувати на випадки неналежного розслідування нещасних випадків і вимагати їх усунення.

19 січня 2022 року Верховний Суд у складі колегії суддів Касаційного адміністративного суду розглянув касаційну скаргу у справі про визнання протиправним та скасування припису.

Позивач звернувся до суду з адміністративним позовом, у якому просив визнати протиправним і скасувати припис відповідача від 09 липня 2020 року № 13/10/197/0259. Цим приписом відповідач зобов'язав позивача провести повторне розслідування нещасного випадку, який стався з його працівником, у зв'язку з появою нових обставин та необхідністю приведення акта за формою Н-1 у відповідність з вимогами Порядку розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 17 квітня 2019 року № 337 (далі – Порядок № 337).

У цій справі колегія суддів мала висловитися з приводу правомірності вимог органу Держпраці (шляхом видання припису форми Н-9) про проведення повторного розслідування нещасного випадку. У цьому зв'язку позивач у касаційній скарзі звертав увагу на два аспекти: відсутність підстав для повторного розслідування у значенні пункту 55 Порядку № 337 і відсутність у відповідача «повноважень» ініціювати повторне розслідування, позаяк його представник не брав участі у розслідуванні нещасного випадку, що у розумінні пункту 58 Порядку № 337 (з погляду позивача) є для цього необхідною умовою.

Верховний Суд вказав, що Держпраці (її територіальні органи) зобов'язане контролювати своєчасність та об'єктивність проведення розслідування нещасних випадків та у разі виявлення порушень вимог Порядку № 337 вживати відповідно до компетенції заходів для проведення повторного розслідування нещасного випадку та/або гострого професійного захворювання (отруєння), затвердження чи перегляду затвердженого акта за формою Н-1 (пункт 54 Порядку № 337). Обов'язковий до виконання припис за формою Н-9 посадова особа органу Держпраці може видавати як у випадку відмови роботодавця провести розслідування нещасного випадку та/або гострого професійного захворювання (отруєння) чи скласти або затвердити акт за формою Н-1, або у разі приховування факту нещасного випадку та/або гострого професійного захворювання (отруєння), так і за наслідками перевірки матеріалів розслідування.

За наслідками перевірки матеріалів розслідування орган Держпраці може вимагати повторного розслідування, якщо виявляться обставини та/чи документи, які можуть суттєво вплинути на висновки комісії. Вимагати повторного розслідування можуть також потерпілий, член його сім'ї чи уповноважена ними особа або органи, установи та організації, представники яких брали участь у розслідуванні нещасного випадку та/або гострого професійного захворювання (отруєння) у зв'язку з незгодою з обставинами та причинами настання нещасного випадку та/або гострого професійного захворювання (отруєння) та/або з висновком комісії, які викладені в акті за формою Н-1 (пункт 58 Порядку № 337).

Колегія суддів зазначила, що спірні правовідносини виникли у зв'язку з тим, що позивач не погоджується із правомірністю спірного припису від 09 липня 2020 року, яким від нього вимагається провести повторне розслідування нещасного випадку. При цьому, вимога

відповідача основуються головним чином на тому, що Акт розслідування, окрім того, що оформлений з порушеннями, не містить усіх відомостей щодо обставин і причин настання нещасного випадку, у ньому не встановлено осіб, які допустили порушення вимог нормативно-правових актів з охорони праці.

У сукупності відображена в Акті розслідування інформація, у певних аспектах суперечлива і неповна, не переконує в обґрунтованості і категоричності висновку Комісії про непов'язаність нещасного випадку з виробництвом.

Верховний Суд також звернув увагу на те, що спірний припис посадова особа ГУ Держпраці у Львівській області видала за наслідками вивчення матеріалів розслідування нещасного випадку після звернення Управління ВД ФСС України у Львівській області з листом від 10 червня 2020 року № 04-09-1100 (з проханням провести повторне розслідування з мотивів його неповноти і необ'єктивності).

На думку колегії суддів, позивач помилково трактує положення пунктів 55, 58 Порядку № 337, оскільки Держпраці і його територіальні органи, зважаючи на свій правовий статус і обсяг повноважень, якраз повинні реагувати на випадки неналежного розслідування нещасних випадків і вимагати їх усунення. Верховний Суд дійшов висновку, що зважаючи на суть порушень, допущених під час розслідування (мовиться про неповноту з'ясування обставин і причин нещасного випадку, його пов'язаність з виробництвом) виправити їх можна тільки шляхом повторного розслідування нещасного випадку (з урахуванням висловлених зауважень), що й вимагається у спірному приписі.

Повний текст постанови Верховного Суду у справі № 380/5945/20 за посиланням: https://reestr.court.gov.ua/Review/103029620.

78. Висновки Верховного Суду у справі № 500/652/19

Заклад охорони здоров'я, який має ліцензію на надання медичної допомоги, має оформлювати трудові відносини з професійно підготовленими медичними працівниками або укладати цивільно-правові угоди з фізичними особами – підприємцями, які є зареєстрованими й одержали відповідну ліцензію в установленому законом порядку на надання медичної допомоги. Чинним законодавством не передбачено можливості укладати закладу охорони здоров'я цивільно-правові угоди на надання медичної допомоги з будь-якими фізичними особами.

08 грудня 2021 року Верховний Суд у складі колегії суддів Касаційного адміністративного суду розглянув касаційну скаргу у справі про визнання протиправною та скасування постанови про накладення штрафу.

За результатами здійснення заходу державного контролю, інспектором праці складено акт інспекційного відвідування від 08 лютого 2019 року, у якому зафіксовані порушення позивачем законодавства про працю. Виявлено та зафіксовано, що позивач у період з 03 жовтня 2018 року до 30 грудня 2018 року укладав цивільно-правові угоди з громадянами, які є за фахом лікарями та медичними сестрами. Відповідно до додаткових угод, укладених до усіх цивільно-правових угод, предметом угод є виконання конкретного виду робіт – надання консультацій чи пов'язаних із цим робіт, із зазначеним обсягом – кількістю консультацій.

27 лютого 2019 року постановою Управління Держпраці у Тернопільській області наклало на ТОВ «Десна ЛТД» штраф в розмірі – 3004560 грн за порушення вимог частини першої статті 21, частини третьої статті 24 КЗпП України, Порядку повідомлення Державній фіскальній службі та її територіальним органам про прийняття працівника на роботу, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 17 червня 2015 року № 413 (далі – Порядок № 413), у зв'язку з допущенням вищевказаних працівників впродовж грудня 2018 року – січня 2019 року до виконання трудових обов'язків без укладення трудових договорів (оформлених наказом) та без повідомлення до відповідного територіального органу фіскальної служби.

Проаналізувавши положення пункту 15 частини першої статті 7 Закону України від 2 березня 2015 року № 222-VIII «Про ліцензування видів господарської діяльності», статей 3, 74 частини першої статті 33 Закону України 19 листопада 1992 року № 2801-XII «Основи законодавства України про охорону здоров'я», пункт 3 Розділу 3 Порядку надання первинної медичної допомоги, затвердженої наказом Міністерства охорони здоров'я України від 19 березня 2018 року № 504, пункт 4 Ліцензійних умов провадження господарської діяльності з медичної практики, затверджені постановою Кабінету Міністрів України від 02 березня 2016 року № 285 Верховний Суд дійшов наступних висновків.

Медична допомога є професійною допомогою, медичну допомогу повинні надавати особи, які відповідають єдиним кваліфікаційним

вимогам, затвердженим Міністерством охорони здоров'я. Як вид господарської діяльності медична практика підлягає ліцензуванню і може надаватися закладами охорони здоров'я та фізичними особами-підприємцями, які мають відповідну ліцензію.

Наведені норми чинного законодавства чітко визначають, що заклад охорони здоров'я, який має ліцензію на надання медичної допомоги, має оформлювати трудові відносини з професійно підготовленими медичними працівниками або укладати цивільно-правові угоди з фізичними особами-підприємцями, які зареєстровані та одержали відповідну ліцензію в установленому законом порядку на надання медичної допомоги. При цьому чинним законодавством не передбачено можливості укладати закладу охорони здоров'я цивільно-правових угод на надання медичної допомоги з будь-якими фізичними особами.

Верховний Суд визнав вартими уваги доводи касаційної скарги про те, що застосування позивачем до трудових правовідносин цивільно-правових норм є недопустимим та може привести до негативних наслідків та заподіяти шкоду життю та здоров'ю людини. Таким чином, Верховний Суд погодився з висновками суду першої інстанції про те, що лікарі фактично були допущені до роботи без укладення трудового договору, що є порушенням частини першої статті 24 КЗпП України.

Вирішуючи питання щодо укладання цивільно-правових договорів з медичними сестрами, Верховний Суд застосував правову позицію, викладену у постанові Верховного Суду від 30 березня 2021 року у справі № 380/1563/20. У вказаному судовому рішенні було зазначено, що «…недивлячись на підписання сторонами цивільно-правової угоди, між сторонами існували трудові правовідносини, оскільки працівник виконувала конкретну трудову функцію – сестра медична зі стоматології, робота мала не індивідуально-визначений характер, а надавалася в процесі виконання трудової функції (тобто не мала кінцевого результату, а носила системний, постійний характер), а саме виконання обов'язків медичної сестри у стоматологічному центрі». Застосовуючи наведений підхід до обставин цієї справи, Верховний Суд вирішив, що з медичними сестрами також мало бути оформлено трудові відносини, а не цивільно-правові.

Повний текст постанови Верховного Суду у справі № 500/652/19 за посиланням: https://reyestr.court.gov.ua/Review/101774215.

79. Висновки Верховного Суду у справі № 591/1375/19

Відсутність у заяві про звільнення конкретної дати звільнення свідчить про відсутність волевиявлення працівника на припинення трудового договору за взаємною угодою сторін.

01 грудня 2021 року Верховний Суд у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду розглянув справу про поновлення на роботі, стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу.

При розгляді касаційної скарги Верховний Суд звернув увагу на наступне.

Розглядаючи позовні вимоги щодо оскарження наказу про припинення трудового договору за пунктом 1 частини першої статті 36 КЗпП України (за угодою сторін), суди повинні з'ясувати: чи дійсно існувала домовленість сторін про припинення трудового договору за взаємною згодою; чи було волевиявлення працівника на припинення трудового договору в момент видання наказу про звільнення; чи не заявляв працівник про анулювання попередньої домовленості сторін щодо припинення договору за угодою сторін; чи була згода власника або уповноваженого ним органу на анулювання угоди сторін про припинення трудового договору.

Якщо працівник подає письмову заяву про припинення трудового договору, то в ній мають бути зазначені прохання звільнити його за угодою сторін і дата звільнення.

Саме ж оформлення припинення трудового договору за угодою сторін має здійснюватися лише в письмовій формі. У наказі (розпорядженні) і трудовій книжці зазначаються підстава звільнення за угодою сторін з посиланням на пункт 1 частини першої статті 36 КЗпП України і раніше домовлена дата звільнення.

Суд установив, що 31 січня 2019 року працівник подав заяву про звільнення з посади генерального директора ТОВ «Техно-Біо-Енерго-Сервіс» за угодою сторін. Відмову у задоволенні позову працівника суди мотивували, зокрема, тим, що добровільність волевиявлення на звільнення працівник підтвердив в судовому засіданні суду першої інстанції. Він також повідомив про те, що заяву про відкликання поданої раніше заяви про звільнення він подав у зв'язку з невидачею йому трудової книжки. Такі обставини не вказують на намір позивача продовжити трудові відносини з відповідачем та з огляду на наявність оскаржуваного наказу про звільнення позивача з посади 31 січня 2019 року заява про відкликання звільнення, подана ним 07

лютого 2019 року, не могла бути розглянута, оскільки домовленість про звільнення за угодою сторін вже була досягнута та реалізована шляхом видання відповідного наказу.

Верховний Суд не погодився з висновками судів про те, що звільнення позивача 31 січня 2019 року відбулося за угодою сторін, оскільки заява працівника про звільнення не містить конкретної дати звільнення працівника. Відсутність у заяві конкретної дати звільнення свідчить про відсутність волевиявлення працівника на припинення трудового договору за взаємною угодою сторін.

Повний текст постанови Верховного Суду у справі № 591/1375/19 за посиланням: https://reyestr.court.gov.ua/Review/101829790.

80. Висновки Верховного Суду у справі № 520/5530/19

Чинне законодавство України не передбачає обов'язку працівників проходити повторне навчання в разі сумісництва ідентичних професій і спеціальностей та обов'язку роботодавця забезпечити проходження повторного навчання з охорони праці працівникам, які надали документи про проходження відповідного навчання.

25 листопада 2021 року Верховний Суд у складі колегії суддів Касаційного адміністративного суду розглянув касаційну скаргу у справі про визнання протиправними та скасування приписів.

У травні 2019 року ТОВ «Підприємство з виробництва та розробки обладнання для вимірювання тиску «Завод Манометр»» звернулося до суду з позовом, в якому просило визнати протиправним та скасувати окремі пункти приписів Головного управління Держпраці у Харківській області про усунення виявлених порушень від 25 квітня 2019 року, зокрема стосовно неправомірного допуску до робіт окремих працівників без проведення навчання з охорони праці.

Колегія суддів Верховного Суду вказала, що працівники позивача, які зазначені в оскаржуваних приписах відповідача, були прийняті за сумісництвом до ТОВ «Завод Манометр» на аналогічні посади, як і за основним місцем роботи у ПрАТ «Маноментр-Харків» та не потребують додаткових знань з питань охорони праці. Навчання та перевірку знань з питань охорони праці вказані працівники пройшли у спеціалізованих установах, про що отримали відповідні посвідчення; термін наступної перевірки знань не настав. За таких обставин Верховний Суд дійшов висновку про відсутність підстав для повторного проходження навчання зазначеними особами, а тому

у відповідача не було правових підстав для прийняття спірних приписів.

Колегія суддів Верховного Суду звернула увагу на те, що чинне законодавство України не передбачає обов'язку працівникам проходити повторне навчання у разі сумісництва ідентичних професій і спеціальностей та не передбачає обов'язку роботодавця забезпечити проходження повторного навчання з охорони праці працівникам які надали документи про проходження відповідного навчання.

Верховний Суд визнав безпідставним застосування до спірних правовідносин пункту 3.6. Типового положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці та переліку робіт з підвищеною небезпекою, затвердженого Наказом Державного комітету України з нагляду за охороною праці № 15 від 26 січня 2005 року, відповідно до якого особи, які суміщують професії, проходять навчання, інструктаж і перевірку знань з питань охорони праці як з їхніх основних професій, так і за професіями, що суміщуються.

Колегія суддів вказала, що у даному випадку працівники працюють за сумісництвом у ТОВ «Завод Манометр» та у ПрАТ «Маноментр-Харків», тобто прийняті на роботу за сумісництвом до ТОВ «Завод Манометр» на аналогічні посади, як і за основним місцем роботи у ПрАТ «Маноментр-Харків», а не суміщують різні професії (посади) на тому ж підприємстві поряд із основною роботою, оскільки суміщення професій (посад) – це виконання працівником на тому ж підприємстві поряд із основною роботою, встановленою його трудовим договором, додаткової роботи за іншою професією (посадою).

Повний текст постанови Верховного Суду у справі № 520/5530/19 за посиланням: https://reyestr.court.gov.ua/Review/101404444.

81. Висновки Верховного Суду у справі № 464/1320/20

Обмеження роботи обладнання, зниження рентабельності виробництва та наявність дебіторської заборгованості не є підставами для оголошення на підприємстві простою відповідно до положень статті 34 КЗпП України.

10 листопада 2021 року Верховний Суд у складі колегії суддів Третьої судової палати Касаційного цивільного суду розглянув справу про визнання протиправною бездіяльності, скасування наказів та зобов'язання вчинити дії щодо усунення виявлених порушень.

При розгляді касаційної скарги Верховний Суд звернув увагу на наступне.

Чинне законодавство України передбачає право профспілок на звернення до місцевого суду у разі порушення роботодавцем умов колективного договору після розгляду у тижневий строк подання про усунення порушень та відмови про усунення порушень або недосягнення згоди у зазначений термін.

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

Аналіз цієї норми свідчить про те, що обов'язковою підставою для введення простою на підприємстві є повна зупинка його роботи або роботи окремих підрозділів.

Скасовуючи рішення суду першої інстанції та відмовляючи у задоволенні позову, суд апеляційної інстанції виходив із того, що головною причиною введення простою стало вимушене і тривале обмеження роботи станційного обладнання внаслідок суттєвого обмеження з боку НЕК «Укренерго» кількості та потужності енергоблоків в АТ «ДТЕК Західенерго», що здійснює виробництво електричної енергії, та як наслідок суттєве погіршення фінансового стану останніх. Крім того, із урахуванням специфіки роботи АТ «ДТЕК «Західенерго» та його структурних підрозділів повна зупинка роботи підприємства є неможливою.

Суд установив, що на період введення простою з 22 листопада 2019 року до 31 березня 2020 року ВП «Добротвірська ТЕС» АТ «ДТЕК «Західенерго» продовжувало працювати, виробляти електроенергію та здійснювати її продаж споживачам. Таким чином, ВП «Добротвірська ТЕС» АТ «ДТЕК «Західенерго» не здійснювало повної зупинки своєї роботи. Обмеження роботи станційного обладнання, зниження рентабельності виробництва та наявність дебіторської заборгованості не є належними підставами для введення на підприємстві простою.

Крім цього, суд не встановив, що підприємство пропонувало працівникам переведення за їх згодою з урахуванням спеціальності і

кваліфікації на іншу роботу на тому ж підприємстві на весь час простою або на інше підприємство, але в тій самій місцевості, що свідчить про порушення відповідачем вимог статті 34 КЗпП України. Тому суд першої інстанції дійшов правильного висновку про те, що відповідач порушив процедуру щодо введення простою, оскільки відсутні передбачені статтею 34 КЗпП України умови для оголошення простою, тобто зупинення роботи, викликане відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи, невідворотною силою або іншими обставинами.

Також Верховний Суд погодився з висновком суду першої інстанції про те, що встановлення неповного робочого часу з одним робочим днем на тиждень тривалістю дві години для деяких працівників ВП «Добротвірська ТЕС» АТ «ДТЕК «Західенерго» суперечить вимогам частини третьої статті 32 КЗпП України, оскільки суд не встановив і відповідач не довів наявність змін в організації виробництва і праці, тому відсутні підстави для зміни істотних умов праці.

Повний текст постанови Верховного Суду у справі № 464/1320/20 за посиланням: https://reyestr.court.gov.ua/Review/101064390.

82. Висновки Верховного Суду у справі № 673/723/20

Лише використання неналежного порядку захисту трудових прав (звернення до відповідних органів щодо перевірки дотримання роботодавцем законодавства про працю) не може бути підставою для поновлення пропущеного строку звернення до суду.

10 листопада 2021 року Верховний Суд у складі колегії суддів Третьої судової палати Касаційного цивільного суду розглянув справу про визнання незаконним і скасування наказу та поновлення на роботі.

При розгляді касаційної скарги Верховний Суд звернув увагу на наступне.

Передбачена пунктом 1 частини першої статті 36 КЗпП України 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 з цих підстав.

Наявна у матеріалах справи заява працівника, адресована директорові ПП «Граніт-Гарант», стосується проведення розрахунку за понаднормово виконану роботу і виявлення небажання позивача працювати у випадку порушення роботодавцем трудового законодавства. Проте у заяві не зазначено про звільнення за згодою сторін і не визначена дата закінчення роботи.

Тому Верховний Суд погодився з висновком суду апеляційної інстанції про порушення роботодавцем вимог при звільненні позивача на підставі пункту 1 частини першої статті 36 КЗпП України, оскільки відсутнє спільне волевиявлення сторін, спрямоване на припинення трудових відносин в обумовлений строк і саме за угодою сторін.

Водночас позивач пропустив строк звернення до суду за вирішенням трудового спору, оскільки, отримавши трудову книжку із записом про звільнення, позивач звернувся до суду з позовом лише через 4 місяці.

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

Тому висновки суду апеляційної інстанції про пропуск позивачем строку для звернення до суду за вирішенням трудового спору є правильними та обґрунтованими. Доводи позивача про те, що він звертався до відповідних органів щодо проведення перевірки дотримання відповідачем законодавства про працю за фактом його звільнення, не можуть бути підставою для поновлення пропущеного строку, оскільки такі звернення не могли бути перешкодою в одночасному зверненні до суду з позовом про поновлення на роботі.

Помилка заявника в обранні неналежного порядку захисту його трудових прав не може слугувати достатньою причиною для обґрунтування поважності причин пропуску строків звернення до суду за їх захистом. Доводи касаційної скарги про те, що суд апеляційної інстанції не звернув уваги на те, що до суду після незаконного звільнення та отримання 31 січня 2020 року трудової книжки, позивач у місячний строк, а саме 28 лютого 2020 року,

звернувся до суду з позовом до ПП «Граніт-Гарант», однак його позовну заяву було повернуто, не можуть бути прийняті до уваги.

Зазначені причини пропуску строку не є такими, які пов'язані з непереборними та об'єктивними перешкодами, труднощами, які не залежать від волі особи та унеможливили своєчасне, тобто у встановлений законом строк, подання позову.

Крім того Верховний Суд звертає увагу, що строки, визначені статтею 233 КЗпП не переривaються і не зупиняються. Закон не пов'язує перебіг строку для звернення до суду з відповідним позовом та повернення позовної заяви. У даній справі місячний строк розпочався з моменту, коли позивач отримав трудову книжку, тобто – з 31 січня 2020 року.

Повний текст постанови Верховного Суду у справі № 673/723/20 за посиланням: https://reyestr.court.gov.ua/Review/101064316.

83. Висновки Верховного Суду у справі № 387/326/20

Недобросовісна поведінка працівника, що полягає в ухиленні від отримання трудової книжки та копії наказу про звільнення, має враховуватися судом при вирішенні питання щодо дотримання строків звернення до суду для захисту трудових прав.

03 листопада 2021 року Верховний Суд у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду розглянув справу про визнання незаконним і скасування наказу про звільнення, поновлення на посаді, стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу.

При розгляді касаційної скарги Верховний Суд звернув увагу на наступне.

У трудових правовідносинах як працівник, так і роботодавець мають діяти добросовісно, не допускаючи дій, що вчиняються з наміром завдати шкоди іншій особі, а також зловживання правом в інших формах. Принцип добросовісності у трудовому праві характеризується прагненням суб'єктів належним чином, сумлінно здійснювати трудові права й виконувати обов'язки, передбачені трудовим законодавством та трудовим договором.

Реалізуючи права і виконуючи обов'язки, суб'єкти трудових правовідносин зобов'язані утримуватися від дій, які могли б порушити права інших осіб, завдати шкоди працівнику, роботодавцю, довкіллю або державі. Не допускаються дії працівника чи роботодавця, що вчиняються з наміром завдати шкоди іншій особі, а також зловживання правом в інших формах. Під зловживанням

трудовим правом для сторін трудових відносин варто розуміти особливу недобросовісну поведінку, пов'язану з навмисним створенням для працівника та (або) роботодавця ситуації правової невизначеності за межами права, з порушенням принципів справедливості, добросовісності та розумності.

Суд встановив, що працівник був обізнаним про дату та підставу свого звільнення, однак на неодноразові пропозиції роботодавця отримати трудову книжку та копію наказу про звільнення, маючи фактичну можливість їх отримати у грудні 2019 року, безпідставно відмовлявся від отримання цих документів. Така поведінка працівника не може бути визнана добросовісною та залишена поза увагою суду при вирішенні питання щодо дотримання строку, передбаченого статтею 233 КЗпП України.

У свою чергу роботодавець вживав необхідні заходи та створив належні умови для отримання документів працівником, який діючи на власний розсуд, свідомо відмовився від їх отримання без поважних причин.

Верховний Суд зауважив, що суд, встановивши, що при звільненні позивача були допущені порушення трудового законодавства, проте строк звернення до суду пропущений позивачем без поважних причин, дійшов правильного висновку про відмову у задоволенні позову, однак допустив помилку при мотивуванні своїх висновків.

Повний текст постанови Верховного Суду у справі № 387/326/20 за посиланням: https://reyestr.court.gov.ua/Review/100992816.

84. Висновки Верховного Суду у справі № 1.380.2019.000967

Право на звільнення державного службовця з підстав нез'явлення останнього на службу протягом більш як 150 днів протягом року внаслідок тимчасової непрацездатності може бути реалізоване суб'єктом призначення в разі, коли відсутність працівника шкодить інтересам державної служби.

21 жовтня 2021 року Верховний Суд у складі колегії суддів Касаційного адміністративного суду розглянув касаційну скаргу у справі про визнання протиправними та скасування наказів, поновлення на службі, стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу.

Колегія суддів звернула увагу на те, що на момент звернення Івано-Франківської митниці ДФС з поданням від 03 січня 2019 року № 37/8/09-70-04-47, яке стало підставою для прийняття спірного наказу, у відповідача не були підтверджені нез'явлення позивача на

службу більше як 150 календарних днів протягом року внаслідок тимчасової непрацездатності, а припинення державної служби за ініціативою суб'єкта призначення не може ґрунтуватись на припущеннях. Таким чином, враховуючи кількість листків непрацездатності, які були наявні у державного органу на момент прийняття спірних рішень, у відповідачів були відсутні підстави для звільнення позивача на підставі частини 2 статті 87 Закону України «Про державну службу».

Також колегія суддів вказала, що право на звільнення державного службовця з підстав нез'явлення останнього на службу протягом більш як 150 днів протягом року внаслідок тимчасової непрацездатності може бути реалізоване суб'єктом призначення у разі, коли відсутність працівника шкодить інтересам державної служби. Натомість ні в поданні, ані в оскаржуваних наказах, обґрунтувань необхідності звільнення позивача не наведено, як і обґрунтування того, що відсутність такого державного службовця шкодить інтересам державної служби та в чому саме це полягає. Приписи частини 2 статті 87 вказаного Закону не передбачають обов'язкового звільнення такого працівника.

Повний текст постанови Верховного Суду у справі № 1.380.2019.000967 за посиланням: https://reyestr.court.gov.ua/Review/100471086.

85. Висновки Верховного Суду у справі № 159/3893/20

Заява педагогічного працівника пенсійного віку про надання відпустки свідчить про його намір та згоду на продовження трудових відносин на умовах строкового трудового договору (контракту), а отже, не може бути підставою для звільнення такого працівника за пунктом 9 частини першої статті 36 КЗпП України.

19 жовтня 2021 року Верховний Суд у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду розглянув справу за позовом про поновлення на роботі.

Суд установив, що позивач працювала на умовах безстрокового договору вчителем біології в ОНЗ «Люблинецька ЗОШ І-ІІІ ступенів». Позивачу запропоновано укласти з 01 липня 2020 року трудовий договір строком на один рік. Про згоду або відмову від пропозиції навчальний заклад просив повідомити заявою до 30 червня 2020 року, інакше її буде звільнено у зв'язку з відмовою укласти строковий трудовий договір на підставі пункту 9 частини першої статті 36 КЗпП України та пункту 2 частини третьої розділу X

Закону України «Про повну загальну середню освіту» (далі – Закон № 463-IX).

У зв’язку з відсутністю заяви позивача про згоду на укладення строкового трудового договору з відповідачем на один рік наказом відповідача її звільнено із займаної посади без вихідної допомоги.

При розгляді касаційної скарги Верховний Суд звернув увагу на наступне.

У підпункті 2 пункту 3 розділу X «Прикінцеві та перехідні положення» Закону № 463-IX встановлено, що набрання чинності цим Законом є підставою для припинення безстрокового трудового договору з педагогічними працівниками державних і комунальних закладів загальної середньої освіти, яким виплачується пенсія за віком, згідно з пунктом 9 частини першої статті 36 КЗпП України. До 01 липня 2020 року керівники державних і комунальних закладів загальної середньої освіти зобов’язані припинити безстрокові трудові договори з педагогічними працівниками таких закладів освіти, яким виплачується пенсія за віком, з одночасним укладенням з ними трудових договорів строком на один рік. У разі незгоди з продовженням трудових відносин на умовах строкового трудового договору педагогічні працівники, яким виплачується пенсія за віком, звільняються згідно з пунктом 9 частини першої статті 36 КЗпП України.

Після закінчення строку трудового договору з такими педагогічними працівниками можуть укладатися строкові трудові договори відповідно до абзацу третього частини другої статті 22 цього Закону.

Тлумачення положень підпункту 2 пункту 3 розділу X «Прикінцеві та перехідні положення» Закону № 463-IX свідчить про те, що керівники державних і комунальних закладів загальної середньої освіти до 01 липня 2020 року зобов’язані укласти з педагогічними працівниками таких закладів освіти, яким виплачується пенсія за віком, строкові трудові договори за згодою останніх.

Згода на продовження трудових відносин на умовах строкового трудового договору (контракту) може бути надана у будь-якій формі. У випадку згоди педагогічного працівника, який є одержувачем пенсії за віком, на продовження трудових відносин на умовах строкового трудового договору (контракту), такий працівник не може

бути звільнений на підставі пункту 9 частини першої статті 36 КЗпП України.

При цьому керівник закладу освіти, за наявності сумнівів у наданні працівником згоди на укладення строкового договору чи її суперечливої поведінки, не був позбавлений можливості до 01 липня 2020 року надати позивачу для підписання строковий трудовий договір (контракт). Підписання працівником до 01 липня 2020 року строкового трудового договору (контракту) було б достатнім свідченням його згоди продовжувати трудові відносини на умовах строкового трудового договору.

Встановивши, що до 01 липня 2020 року позивач не повідомила відповідача про незгоду із укладенням строкового трудового договору, а примірник строкового трудового договору їй для підписання не надавався, суди першої та апеляційної інстанцій дійшли обґрунтованих висновків про недодержання ОНЗ «Люблинецька ЗОШ І-ІІІ ступенів» процедури звільнення позивача в порядку виконання підпункту 2 пункту 3 розділу Х «Прикінцеві та перехідні положення» Закону № 463-IX, що є підставою для її поновлення на попередній посаді.

Верховний Суд також погодився з висновками судів про те, що звернення працівника до адміністрації навчального закладу із заявою про надання їй відпустки строком 56 календарних днів, починаючи з 01 липня 2020 року, могло бути одним із свідчень того, що позивач мала намір продовжити трудові відносини з ОНЗ «Люблинецька ЗОШ І-ІІІ ступенів».

Повний текст постанови Верховного Суду у справі № 159/3893/20 за посиланням: https://reyestr.court.gov.ua/Review/100428436.

86. Висновки Верховного Суду у справі № 420/1736/20

Невизначення чіткої причини звільнення відповідно до конкретної норми закону є порушенням трудового законодавства.

19 жовтня 2021 року Верховний Суд у складі колегії суддів Касаційного адміністративного суду розглянув касаційну скаргу у справі про визнання протиправними дій та бездіяльності, зобов’язання вчинити певні дії.

При розгляді касаційної скарги Верховний Суд звернув увагу на наступне.

При вирішенні спору щодо наявності підстав для розірвання трудового договору згідно з частиною третьою статті 38 КЗпП України визначальним є те, чи зазначав працівник у заяві про

звільнення за власним бажанням саме про невиконання роботодавцем законодавства про працю або умов колективного чи трудового договору.

Крім того, за змістом статей 44, 47 КЗпП України у разі припинення трудового договору, зокрема внаслідок порушення власником або уповноваженим ним органом законодавства про працю, колективного чи трудового договору (частина третя статті 38 КЗпП України), роботодавець зобов'язаний у день звільнення працівника виплатити йому вихідну допомогу. Тож звільнення працівника за власним бажанням має різний порядок та наслідки залежно від визначеної працівником причини звільнення відповідно до конкретної частини статті 38 КЗпП України.

Оскільки відповідно до статті 9 Закону України «Про Представництво Президента України в АР Крим» 02 березня 2000 року № 1524-III (далі – Закон № 1524-III, у редакції, чинній станом на час виникнення спірних правовідносин) Постійний Представник Президента України в АР Крим призначається на посаду та звільняється з посади Президентом України, а інших правових норм, якими б визначалися особливості прийняття, проходження і звільнення громадян із публічної служби на цій посаді, згаданий закон не містить, то саме Президент України у межах спірних правовідносин виступає як роботодавець у розумінні статті 38 КЗпП України.

Верховний Суд зазначив, що реалізація акта Президента України про призначення на посаду та звільняється з посади Представника Президента України в АР Крим належить до компетенції Представника Президента України в АР Крим, повноваження якого у межах спірних правовідносин виконувалися в.о. Представника Президента України в АР Крим. При цьому, з огляду на відсутність у Законі № 1524-III визначеного порядку реалізації Указу Президента України про звільнення Представника Президента України в АР Крим такі дії повинні вчинятися із дотриманням вимог трудового законодавства.

Так, аналіз положень наведених норм чинного законодавства дає підстави для висновку, що, окрім винесення розпорядчого акту про розірвання трудового договору, роботодавець зобов'язаний в день звільнення видати працівникові належно оформлену трудову книжку і провести з ним розрахунок (виплатити усі суми, що належать йому від підприємства, установи, організації). Порядок оформлення

трудової книжки унормовано приписами Інструкції № 58, згідно з пунктами 2.26, 2.27 якої записи про звільнення у трудовій книжці повинні проводитися із зазначенням підстави та причини звільнення та посиланням на відповідну статтю, пункт закону.

Указом Президента України 02 грудня 2018 року № 405/2018 позивача звільнено з посади Постійного Представника Президента України в АР Крим згідно з поданою ним заявою. Конкретної причини звільнення позивача з посади Постійного Представника Президента України в АР Крим у цьому Указі Президента України не містилося.

Верховний Суд зазначив, що у межах спірних правовідносин дії відповідача щодо реалізації Указу Президента України 02 грудня 2018 року № 405/2018 про звільнення позивача з посади, а саме оформлення трудової книжки позивача та здійснення із ним повного розрахунку, слід пов'язувати із причиною звільнення позивача з посади, яка стала підставою для винесення зазначеного Указу Президента України, зокрема поданою позивачем заявою про звільнення.

Верховний Суд констатував наявність обов'язку відповідача під час заповнення трудової книжки позивача при здійснення запису про його звільнення зазначити причину звільнення відповідно до формулювання чинного законодавства із посиланням на відповідну частину статті КЗпП України. Натомість невизначення чіткої причини звільнення відповідно до конкретної норми закону є порушенням трудового законодавства. Таким чином, помилковим є висновок судів попередніх інстанцій про відсутність підстав для задоволення позову з огляду на достатність у межах спірних правовідносин формулювання причини звільнення позивача лише із посиланням на статтю 38 КЗпП України без визначення відповідної частини цієї статті Кодексу.

Вирішуючи спір, колегія суддів звертає увагу, що Верховний Суд неодноразо наголошував (наприклад постанови від 12 грудня 2018 року у справі № 823/5397/15, від 26 липня 2019 року у справі № 815/5485/14, від 26 листопада 2020 року у справі № 400/1749/19 та інші), що адміністративний суд не може підміняти інший орган державної влади та перебирати на себе повноваження щодо вирішення питань, які законодавством віднесені до компетенції цього органу державної влади.

Тож, зважаючи на природу та підстави спору у цій справі, адміністративний суд позбавлений можливості визначити правову підставу звільнення позивача з посади, оскільки такими повноваженнями у даному випадку наділено Представництво Президента України в АР Крим. З огляду на викладене, колегія суддів уважає, що належним способом захисту порушеного права позивача є зобов'язання відповідача визначити відповідну норму КЗпП України як правову підставу звільнення позивача з посади Постійного Представника Президента України в АР Крим та змінити у трудовій книжці позивача запис про звільнення з указаної посади.

Повний текст постанови Верховного Суду у справі № 420/1736/20 за посиланням: https://reyestr.court.gov.ua/Review/100439920.

87. Висновки Верховного Суду у справі № 201/532/20

Винагорода (премія) виплачується працівникові виключно за рішенням керівника, тому не є обов'язковою. Прийняття керівником підприємства на основі положення і в межах своєї компетенції рішення про зменшення розміру премій, позбавлення працівників премій повністю або частково не можна кваліфікувати як погіршення умов оплати праці.

11 жовтня 2021 року Верховний Суд у складі колегії суддів Третьої судової палати Касаційного цивільного суду розглянув справу про стягнення заробітної плати, преміальних виплат.

Суд установив, що позивач працює у відповідача та обіймає посаду керівника напряму «Credit collection», який займається стягненням на користь банку дебіторської заборгованості. Під час засідання комітету з питань взаємодії з позабанківськими установами член правління АТ КБ «ПриватБанк винесла на голосування питання акредитації зовнішніх колекторських компаній, що надають послуги з повернення заборгованості. При цьому позивач як керівник напряму «Credit collection» і як голова Первинної профспілкової організації співробітників АТ КБ «ПриватБанк» проголосував «проти». Голова Правління АТ КБ «ПриватБанк» надав розпорядження про відключення позивача від системи електронного документообігу, засобів корпоративного зв'язку, позивач був відсторонений від роботи в Кредитному комітеті банку, членом якого він є за посадою.

Суд першої інстанції стягнув з АТ КБ «ПриватБанк» на користь позивача заробітну плату в вигляді преміальних виплат, керуючись тим, що при прийомі позивача на роботу сторонами були обумовлені обов'язкові виплати по зарплаті, зокрема і премії, тому вони і повинні

нараховувати та виплачуватися роботодавцем, а в разі невиплати, що є порушенням укладеної трудової угоди про оплату праці, стороною банку це повинно бути мотивовано з належним доведенням до працівника вказаних мотивів. Апеляційний суд скасував рішення суду першої інстанції і відмовив у задоволенні позову.

При розгляді касаційної скарги Верховний Суд звернув увагу на наступне.

Згідно з Положенням про управління мотивацією співробітників АТ КБ «ПриватБанк» підставою для виплати всіх видів змінної винагороди є рішення керівника співробітника. Розмір змінної винагороди може бути знижений внаслідок низької оцінки ефективності співробітника керівником або порушення співробітником діючих стандартів, політик, процедур. Тобто винагорода (премія) виплачується працівникові виключно за рішенням керівника, тому не є обов'язковою.

Ухвалюючи рішення про відмову в позові, суд апеляційної інстанції дійшов обґрунтованого висновку про те, що прийняття керівником підприємства на основі положення і в межах своєї компетенції рішення про зменшення розміру премій, позбавлення працівників премій повністю або частково, не можна кваліфікувати як погіршення умов оплати праці, про яке працівник повинен бути заздалегідь попереджений.

Повний текст постанови Верховного Суду у справі № 201/532/20 за посиланням: https://reyestr.court.gov.ua/Review/100292269.

88. Висновки Верховного Суду у справі № 305/1001/18

Бездіяльність лісничого (керівника структурного підрозділу), що полягає у нездійсненні заходів із охорони диких звірів і птахів та боротьби з браконьєрством, неповідомленні працівників природоохоронних і правоохоронних органів про виявлення мертвих тварин, занесених до Червоної книги України, є одноразовим грубим порушенням його трудових обов'язків і підставою для звільнення відповідно до пункту 1 частини першої статті 41 КЗпП України.

06 жовтня 2021 року Верховний Суд у складі колегії суддів Другої судової палати Касаційного цивільного суду розглянув справу про визнання незаконним, скасування наказу про звільнення з посади, поновлення на роботі та стягнення середньомісячної заробітної плати за час вимушеного прогулу.

Суд установив, що позивач працював на посаді лісничого, до службових обов'язків якого входило, зокрема, здійснення заходів з

охорони диких звірів та птахів, а також боротьба з браконьєрством. Працівник, виявивши загиблих тварин, які занесені до Червоної книги України та полювання на яких заборонене, не повідомив про цей факт працівників природоохоронних органів, а позував із загиблими тваринами, що підтверджується світлинами, які розміщені в мережі «Фейсбук».

Наказом відповідача працівника звільнено з посади на підставі пункту 1 частини першої статті 41 КЗпП України за одноразове грубе порушення трудових обов'язків. Суди неодноразово розглядали справу. Суд першої інстанції, з рішенням якого погодився й апеляційний суд, в задоволенні позову відмовив.

Верховний Суд залишив без змін рішення судів першої та апеляційної інстанцій з огляду на таке.

Встановивши, що на дату звільнення позивач займав посаду лісничого, який є керівником відокремленого підрозділу ДП «Рахівське ЛДГ» Устєріцького лісництва, за обсягом посадових обов'язків виконує організаційно-розпорядчі функції та несе відповідальність за роботу структурного підрозділу, суди обґрунтовано вважали, що позивач є суб'єктом дисциплінарної відповідальності, передбаченої пунктом 1 частини першої статті 41 КЗпП України.

Рішення про звільнення працівника на підставі пункту 1 частини першої статті 41 КЗпП України може бути прийняте роботодавцем за наявності сукупності таких умов: суб'єктом дисциплінарної відповідальності може бути певна категорія працівників; для застосування вказаної норми закону необхідно встановити факт порушення працівником своїх трудових обов'язків; порушення повинно бути одноразовим та грубим; рішення про звільнення працівника може прийняти лише уповноважена на те особа.

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 робою підлеглих тощо.

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

Суд установив, що посадовою інструкцією лісничого Устєріцького лісництва на лісничого покладено посадові обов'язки, зокрема із здійснення заходів із охорони диких звірів та птахів, а також боротьба з браконьєрством. Факт виявлення вбивства тварини і птаха, які віднесені до Червоної книги України та перебувають під особливим захистом держави, не заперечується позивачем у його письмових поясненнях щодо вчиненого правопорушення. За вказаних обставин висновки судів про те, що позивач вчинив одноразове грубе порушення трудових обов'язків, яке виразилося у невжитті ним заходів, передбачених службовими обов'язками лісничого щодо повідомлення працівників природоохоронних і правоохоронних органів про факт виявлення порушення лісового законодавства, яке містить ознаки кримінального правопорушення, є обґрунтованими.

Повний текст постанови Верховного Суду у справі № 305/1001/18 за посиланням: https://reyestr.court.gov.ua/Review/100214643.

89. Висновки Верховного Суду у справі № 300/860/17

За загальним правилом відповідальність за організацію ведення обліку, зберігання і видачу трудових книжок покладається на керівника підприємства, установи, організації, тому недотримання правил ведення трудової книжки може мати негативні наслідки саме для особи, яка допустила такі порушення, а не для особи, якій ця трудова книжка належить, а отже й не може впливати на її особисті права. Водночас працівник не може відповідати за правильність та повноту оформлення бухгалтерських документів на підприємстві та у свою чергу неналежний порядок ведення і заповнення трудової книжки та іншої документації з вини адміністрації підприємства, а тому вказані обставини не можуть бути підставою для позбавлення особи конституційного права на соціальний захист у частині призначення пенсії за віком.

30 вересня 2021 року Верховний Суд у складі колегії суддів Касаційного адміністративного суду розглянув касаційну скаргу у справі про визнання незаконними дій відповідача щодо відмови у зарахуванні до трудового стажу періоду роботи та зобов'язання відповідача зарахувати до трудового стажу вказаний період роботи.

При розгляді касаційної скарги Верховний Суд звернув увагу на наступне.

Судами попередніх інстанцій встановлено, що в трудовій книжці позивача міститься запис № 1 про роботу з 24 травня 1963 року по 17 червня 1964 року на посаді моториста в будівельному управлінні

№ 25 Рівненського будівельно-монтажного тресту. Зазначений запис здійснений на підставі довідки від 04 листопада 1964 року, яка власне була подана позивачем до пенсійного органу разом із заявою від 17 листопада 2016 року.

За вимогами Інструкції про порядок ведення трудових книжок на підприємствах, в установах і організаціях, затвердженої постановою Держкомпраці СРСР від 09 липня 1958 року № 620, якщо працівник до влаштування на роботу на підприємство вже працював, але на нього з якихось причин не було заведено трудової книжки, під час заповнення трудової книжки в розділі «Відомості про роботу» в графі 3 проводився запис про загальний стаж роботи до влаштування на таке підприємство, що підтверджувався документально. Відтак, та обставина, що запис № 1 здійснений з порушенням хронології подій (вчинений пізніше ніж позивача працевлаштовано на інше підприємство) не може свідчити про відсутність трудового стажу в контексті вимог законодавства, яке регламентує його підтвердження.

Та обставина, що запис про працевлаштування позивача здійснено з порушенням 5-ти денного строку після прийому на роботу також жодним чином не спростовує зайнятість позивача у період з 24 травня 1963 року по 17 червня 1964 року.

За загальним правилом відповідальність за організацію ведення обліку, зберігання і видачу трудових книжок покладається на керівника підприємства, установи, організації, тому недотримання правил ведення трудової книжки може мати негативні наслідки саме для особи, яка допустила такі порушення, а не для особи, якій ця трудова книжка належить, а отже, й не може впливати на її особисті права. Водночас, працівник не може відповідати за правильність та повноту оформлення бухгалтерських документів на підприємстві, та у свою чергу неналежний порядок ведення та заповнення трудової книжки та іншої документації з вини адміністрації підприємства, а тому вказані обставини не можуть бути підставою для позбавлення позивача конституційного права на соціальний захист в частині призначення пенсії за віком. Також відсутність документів про стаж позивача в архівній установі в наслідок не передання зазначених документів до нього підприємством не свідчить про порушення позивачем вимог законодавства, яке регламентує підтвердження наявного трудового стажу для призначення пенсій.

Повний текст постанови Верховного Суду у справі № 300/860/17 за посиланням: https://reyestr.court.gov.ua/Review/100050070.

90. Висновки Верховного Суду у справі № 302/207/20

Встановлена законодавством можливість ліквідації державної установи (організації) з одночасним створенням іншої, яка буде її правонаступником, передбачає, зокрема, зобов'язання роботодавця (держави) з працевлаштування працівників ліквідованої установи.

29 вересня 2021 року Верховний Суд у складі колегії суддів Третьої судової палати Касаційного цивільного суду розглянув справу про поновлення на роботі, стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу та відшкодування моральної шкоди.

При розгляді касаційної скарги Верховний Суд звернув увагу на наступне.

Звільнення позивача з посади молодшої медичної сестри (санітарки-прибиральниці) хірургічного кабінету поліклінічного відділення Міжгірської районної лікарні за пунктом 1 частини першої статті 40 КЗпП України проведено у зв'язку із ліквідацією КУ «Міжгірська районна лікарня».

Поновлення на роботі полягає в тому, що працівнику надається та ж робота, яку він виконував до звільнення його з роботи. При цьому повноваження суду при вирішенні трудового спору щодо поновлення працівника на попередній роботі не слід ототожнювати із процедурою призначення на посаду, що належить до компетенції роботодавця.

Задовольняючи позов про поновлення на роботі, суд першої інстанції, з яким погодився апеляційний суд, не врахував, що позивач не заявляла вимог про її поновлення на попередній роботі, а просила її поновити у новоствореній установі – КНП «ЛПУ Міжгірська районна лікарня» і такі вимоги задоволено судом, що не відповідає положенням статті 235 КЗпП України та фактично є втручанням у дискреційні повноваження відповідача.

Заявляючи такі вимоги про поновлення на роботі, позивач одночасно посилалась на те, що у січні 2020 року фактично працювала у новоствореній установі – КНП «ЛПУ Міжгірська районна лікарня» та виконувала ту ж роботу, що і на попередній посаді.

Суд поновив позивача на роботі у новоствореному закладі охорони здоров'я, проте залишив поза увагою з'ясування питання, чи була вона фактично допущена до роботи в КНП «ЛПУ Міжгірська районна лікарня» та ким саме, яку роботу виконувала та за чиїм дорученням, чи надавалась усна згода власника підприємства або

уповноваженої ним особи на прийняття позивача на роботу, з яких причин не було видано наказ про зарахування працівника на роботу. Суд не з'ясував кількісний склад працівників (санітарок-прибиральниць) у ліквідованій установі та не перевірив, чи дійсно усі були переведені в нову установу, крім позивача. Також не перевірено доводів позивача щодо отримання нею заробітної плати за роботу, виконану саме у КНП «ЛПУ Міжгірська районна лікарня».

Ліквідація юридичної особи публічного права здійснюється розпорядчим актом органу державної влади, органу місцевого самоврядування або уповноваженою на це особою. У цьому акті має бути наведено обґрунтування доцільності відмови держави від виконання завдань та функцій такої особи або їх передачі іншим органам виконавчої влади. Якщо таке обґрунтування наведене, то у такому випадку має місце ліквідація юридичної особи публічного права, а якщо ні, то саме посилання на те, що особа ліквідується, є недостатнім. У зв'язку з цим при вирішенні спорів щодо поновлення на роботі працівників юридичної особи публічного права, про ліквідацію яких було прийнято рішення, судам належить, крім перевірки дотримання трудового законодавства щодо таких працівників, з'ясовувати фактичність такої ліквідації (чи мала місце у цьому випадку реорганізація).

Під час вирішення зазначеної категорії спорів підлягає оцінці і правовий акт, що став підставою ліквідації, зокрема, чи припинено виконання функцій ліквідованого органу, чи покладено виконання цих функцій на інший орган.

За змістом висновків у наведених постановах, у разі покладення виконання завдань і функцій ліквідованого органу на інший орган, мова йде фактично про реорганізацію. Таким чином, встановлена законодавством можливість ліквідації державної установи (організації) з одночасним створенням іншої, яка буде виконувати повноваження (завдання) особи, що ліквідується, не виключає, а включає зобов'язання роботодавця (держави) з працевлаштування працівників ліквідованої установи.

Повний текст постанови Верховного Суду у справі № 302/207/20 за посиланням: https://reyestr.court.gov.ua/Review/100109050.

91. Висновки Верховного Суду у справі № 360/3096/20

Законодавство передбачає право працівника на зміну дати звільнення у зв'язку із затримкою видачі трудової книжки, і в такому разі днем звільнення вважається день її видачі, проте така зміна

дати передбачає лише перенесення дати звільнення, а не поновлення працівника на роботі на вказаний період. Водночас законодавство не передбачає, що за час затримки видачі трудової книжки за працівником зберігається місце роботи і цей період вважається таким, що дає працівникові право на відпустку.

09 вересня 2021 року Верховний Суд у складі колегії суддів Касаційного адміністративного суду розглянув касаційну скаргу у справі про визнання протиправною бездіяльності, стягнення грошової компенсації.

При розгляді касаційної скарги Верховний Суд звернув увагу на наступне.

Статтею 92 Закону України від 02 липня 2015 року № 580-VIII «Про Національну поліцію» (далі – Закон № 580-VIII) встановлено, що поліцейським надаються щорічні чергові оплачувані відпустки в порядку та тривалістю, визначених цим Законом. Поліцейському надаються також додаткові відпустки у зв'язку з навчанням, творчі відпустки, соціальні відпустки, відпустки без збереження заробітної плати (грошового забезпечення) та інші види відпусток відповідно до законодавства про відпустки.

Статтею 93 Закону № 580-VIII визначено порядок обчислення тривалості відпусток поліцейських, а також встановлено, що за невикористану у році звільнення відпустку поліцейським, які звільняються з поліції, виплачується грошова компенсація відповідно до закону. Верховний Суд зауважив, що аналіз зазначеної норми свідчить про те, що за невикористану в році звільнення відпустку поліцейським, які звільняються з поліції, виплачується грошова компенсація відповідно до закону.

Отже, Верховний Суд акцентував увагу, що закон встановлює зв'язок між правом поліцейського на отримання такої грошової компенсації з наявністю у нього невикористаних у році звільнення відпусток. Аналогічні вимоги і до питання отримання компенсації за невикористані додаткові відпустки. Водночас, частина третя статті 93 Закону № 580-VIII визначає, що додаткова оплачувана відпустка надається поліцейському за кожний повний календарний рік служби в поліції після досягнення п'ятирічного стажу служби. За цих обставин Верховний Суд констатував, що ключовим питанням, яке підлягає з'ясуванню у спірних правовідносинах для визначення права позивача на отримання компенсації, є наявність у позивача станом на рік звільнення невикористаних відпусток.

Судами попередніх інстанцій встановлено, що позивач звільнений зі служби у поліції наказом ГУНП в Луганській області від 14 січня 2016 року № 7 о/с. Отже, роком звільнення позивача є 2016 рік. Разом з цим, суди попередніх інстанцій встановили, що позивач звільнений 14 січня 2016 року і період часу, якого стосуються позовні вимоги у цій справі, починається з 15 січня 2016 року та пов'язується позивачем з юридичним фактом зміни відповідачем дати його звільнення з 14 січня 2016 року на 10 травня 2019 року. Також суди встановили, що така зміна відбулась у зв'язку з затримкою видачі позивачу трудової книжки при звільненні.

Крім цього, за означений період на підставі рішення суду позивачу виплачено середній заробіток відповідно до правил статті 235 КЗпП України. Окрім вказаного, суди встановили, що в спірний період (з 15 січня 2016 року по 09 травня 2019 року) позивач не працював жодного дня, за ним лише зберігалося місце роботи. Означена обставина позивачем не заперечується.

Верховний Суд зазначив про помилковість висновків судів попередніх інстанції про те, що у цей період за позивачем зберігалося місце роботи, оскільки таке твердження суперечить нормам чинного законодавства, яке регулює спірні правовідносини, а також вимогам статті 235 КЗпП України, яка регулює питання зміни формулювання причин звільнення.

Верховний Суд наголосив, що частина п'ята цієї статті передбачає лише, що у разі затримки видачі трудової книжки з вини власника або уповноваженого ним органу працівникові виплачується середній заробіток за весь час вимушеного прогулу. Також чинне законодавство передбачає право працівника на зміну дати звільнення у зв'язку із затримкою видачі трудової книжки і у такому разі днем звільнення вважається день її видачі. Втім, така зміна дати передбачає лише перенесення дати звільнення, а не поновлення працівника на роботі на вказаний період. Іншої відповідальності власника або уповноваженого ним органу, а також інших, в тому числі і додаткових, гарантій для працівника ця правова норма не передбачає. Не передбачені вони і рештою чинних нормативно-правових актів.

З огляду на викладене Верховний Суд вказав, що відповідно до чинного законодавства України, яке регулює питання несвоєчасної видачі працівнику трудової книжки, останній має право на зміну дати

звільнення та отримання середнього заробітку за весь час вимушеного прогулу.

Водночас, законодавство не передбачає, що за час затримки видачі трудової книжки за працівником зберігається місце роботи і цей період вважається таким, що дає працівникові право на відпустку, а тому відсутні підстави для стягнення на користь позивача компенсації за невикористані дні основної та додаткової відпусток у вказаний період.

Повний текст постанови Верховного Суду у справі № 360/3096/20 за посиланням: https://reyestr.court.gov.ua/Review/99521544.

92. Висновки Верховного Суду у справі № 213/5101/19

До колективних трудових спорів застосовується примирно-третейський порядок вирішення, правовий механізм якого визначено у Законі України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)».

08 вересня 2021 року Верховний Суд у складі колегії суддів Другої судової палати Касаційного цивільного суду розглянув справу про скасування спільної постанови та поновлення дії пункту колективного договору.

При розгляді касаційної скарги Верховний Суд звернув увагу на наступне.

Засади функціонування системи заходів із вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) врегульовано Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)». Відповідно до статей 2, 7 цього Закону колективний трудовий спір – це розбіжності, що виникли між сторонами соціально-трудових відносин, зокрема, щодо укладення чи зміни колективного договору.

Розгляд колективного трудового спору з питань укладення чи зміни колективного договору здійснюється примирною комісією, яка складається із представників сторін спору. Якщо примирні органи не змогли врегулювати розбіжності між сторонами, наймані працівники або уповноважений ними орган чи професійна спілка мають право з метою виконання висунутих вимог застосовувати всі дозволені законодавством засоби, крайнім з яких відповідно до статті 17 зазначеного Закону та статті 44 Конституції України є право на страйк.

Норми ЦПК України та Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» передбачають виключний перелік випадків судового порядку розгляду колективних трудових

спорів. У справі, що переглядається, спір виник між найманим працівником і підприємством, а предметом позову є поновлення дії пункту колективного договору.

Закриваючи провадження у справі, суд першої інстанції обґрунтовано керувався тим, що колективні трудові спори, на відміну від індивідуальних, – це спори непозовного провадження між найманими працівниками, трудовим колективом (профспілкою) і власником чи уповноваженим ним органом, у яких ідеться про зіткнення інтересів сторін трудових правовідносин. Тому до таких спорів застосовується примирно-третейський порядок вирішення, правовий механізм якого визначено у Законі України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)».

Повний текст постанови Верховного Суду у справі № 213/5101/19 за посиланням: https://reyestr.court.gov.ua/Review/99575078.

93. Висновки Верховного Суду у справі № 607/14453/20

Зміна трудової функції, характеру роботи та функціональних обов'язків працівника є переведенням, а не переміщенням, а отже, допускається за його згодою з урахуванням положень статті 32 КЗпП України.

26 серпня 2021 року Верховний Суд у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду розглянув справу про скасування наказу про переміщення та поновлення на попередньому місці роботи.

При розгляді касаційної скарги Верховний Суд звернув увагу на наступне.

Згідно зі статтею 32 КЗпП України переведення на іншу роботу допускається тільки за згодою працівника. Переведенням на іншу роботу вважається доручення працівникові роботи, що не відповідає спеціальності, кваліфікації чи посаді, визначеній трудовим договором.

Не вважається переведенням, що потребує згоди працівника, переміщення його на тому ж підприємстві (в установі, організації) на інше робоче місце, в інший структурний підрозділ на території підприємства в межах тієї ж місцевості, доручення роботи на іншому механізмі або агрегаті при продовженні роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою і з тими ж істотними умовами праці.

Однак і переміщення не може бути безмотивним, не обумовленим інтересами виробництва. Власник або уповноважений ним орган не

має права переміщати працівника на роботу, протипоказану йому за станом здоров'я. Зазначена норма трактує поняття «переміщення» у межах спеціальності, кваліфікації чи посади, обумовленої трудовим договором. Вона передбачає у межах спеціальності, кваліфікації чи посади, обумовленої трудовим договором, зміну: робочого місця (тобто місця безпосереднього виконання роботи); структурного підрозділу у тій самій місцевості; роботи на іншому механізмі або агрегаті.

Переміщення може здійснюватися лише у випадку, коли не змінюється жодна з істотних умов трудового договору працівника. Зміна істотних умов праці включає зміну системи та розмірів оплати праці, пільг, режиму роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміну розрядів і найменування посад та інших. Про зміну істотних умов праці працівник повинен бути повідомлений не пізніше ніж за два місяці (частина третя статті 32 КЗпП України). 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 КЗпП України (частина четверта статті 32 КЗпП України).

Суди дійшли обґрунтованих висновків про те, що з дня видачі оспорюваного наказу позивач почав працювати у шкідливих умовах праці, суттєво змінилися його трудові обов'язки на посаді лікаря-невропатолога інсультного відділення.

Верховний Суд погодився з висновками судів про те, що позивачу було змінено істотні умови праці, у зв'язку із чим відповідач мав його попередити за два місяці про такі зміни і у випадку згоди позивача на продовження роботи перевести його на посаду лікаря-невропатолога інсультного відділення, чи у випадку незгоди на продовження роботи звільнити на підставі пункту 6 частини першої статті 36 КЗпП України. Проте фактично відбулось переведення позивача на іншу роботу без його згоди, яке названо переміщенням.

Повний текст постанови Верховного Суду у справі № 607/14453/20 за посиланням: https://reyestr.court.gov.ua/Review/99173870.

94. Висновки Верховного Суду у справі № 813/300/17

Визначення в колективному договорі максимального розміру доплати за інтенсивність праці і відсутність мінімального розміру не свідчить про можливість ненарахування такої надбавки. Працедавець вправі самостійно визначити критерії нарахування та виплати встановленої в колективному договорі надбавки за

інтенсивність праці, її розмір, в тому числі й з урахуванням фінансового стану. Однак ненарахування такої надбавки взагалі прямо суперечить умовам колективного договору і порушує вимоги статті 5 Закону України «Про колективні договори та угоди» щодо обов'язковості умов колективних договорів і угод, укладених відповідно до чинного законодавства, для підприємств, на які вони поширюються, та сторін, які їх уклали.

18 серпня 2021 року Верховний Суд у складі колегії суддів Касаційного адміністративного суду розглянув касаційну скаргу у справі про визнання протиправними і скасування приписів відповідача.

Головним управлінням Держпраці у Львівській області в період з 04 по 15 липня 2016 року та з 22 по 31 серпня 2016 року проведено позапланові перевірки дотримання вимог законодавства про працю та загальнообов'язкове державне соціальне страхування ЛКП «Львівелектротранс». За результатами складено акти перевірки додержання суб'єктами господарювання законодавства про працю та загальнообов'язкове державне соціальне страхування. Перевірками встановлено та зафіксовано в акті, зокрема, порушення вимог частини четвертої статті 97 КЗпП України – під час перевірки не представлено жодних документів, відповідно до яких певним категоріям працівників встановлювалась доплата за інтенсивність, а також за керівництво бригадою в розмірі, меншому за передбачений колективним договором та Галузевою угодою, а саме пунктом 5.11 Колективної угоди Підприємства на 2014-2015 роки та пунктом 3.1 Галузевої угоди, яким чітко передбачені доплати за інтенсивність праці робітників та за керівництво бригадою.

Скасовуючи постанову суду першої інстанції про задоволення позову, суд апеляційної інстанції зазначив, що висновок суду першої інстанції про те, що надбавка за інтенсивність праці є необов'язковою і може дорівнювати нулю, є безпідставним, адже таким чином вона не нараховується і не виплачується. Працівникам підприємства у періоді, який перевірявся, не встановлювалася надбавка за інтенсивність праці, що свідчить про порушення чинного законодавства підприємством і пункт 4 припису № 13-01-014/1151-0789 від 15 липня 2016 року в частині встановлення доплати за інтенсивність є законним.

Верховний Суд залишив касаційну скаргу без задоволення, а рішення судів попередніх інстанцій – без змін.

Саме колективний договір є локальним нормативним актом підприємства (організації, установи) в сфері трудових відносин, який встановлює домовленість сторін щодо умов оплати праці працівників. Колективний договір може передбачати додаткові поряд з чинним законодавством і угодами гарантії та соціально-побутові пільги.

Судами попередніх інстанцій встановлено, що відповідно до пункту 5.11 розділу 5 Колективної угоди Підприємства на 2014-2015 роки ЛКП «Львівелектротранс» взято зобов'язання нараховувати премію та всі доплати та надбавки встановлені Підприємством згідно переліку (додаток 13) до цієї колективної угоди. Вказаний додаток передбачає доплату за інтенсивність праці до 12 % тарифної ставки та доплату за керівництво бригадою, яка диференціюється в залежно від чисельності робітників в бригаді від 25 % до 50 % розміру тарифної ставки, присвоєної бригадиру. Тобто пункт 5.11 розділу 5 Колективної угоди свідчить про обов'язковість доплат і надбавок встановлених згідно переліку, оскільки працедавець взяв на себе зобов'язання здійснювати їх виплату.

При цьому Колективна угода не містить застереження, що виплата таких надбавок є необов'язковою, а їх нарахування залежить від фінансових можливостей підприємства. Вказівка, що доплата за інтенсивність встановлюється в розмірі до 12 %, свідчить про визначення максимального розміру і відсутність мінімального розміру. Таке формулювання не свідчить про можливість ненарахування такої надбавки. При цьому працедавець вправі самостійно визначити критерії нарахування та виплати цієї надбавки, її розмір, в тому числі й з урахуванням фінансового стану.

Проте колегія суддів Верховного Суду вказала, що ненарахування такої взагалі прямо суперечить умовам колективного договору і порушує вимоги статті 5 Закону України «Про колективні договори та угоди».

Повний текст постанови Верховного Суду у справі № 813/300/17 за посиланням: http://reyestr.court.gov.ua/Review/99123243.

95. Висновки Верховного Суду у справі № 1940/1241/18

Із системного аналізу пункту першого частини першої та абзацу другого частини третьої статті 87 Закону України «Про державну службу» (у редакції, чинній до 19 вересня 2019 року) висновується, що законодавець «рівноцінну посаду» розумів як таку посаду, яка відповідає кваліфікації державного службовця.

10 серпня 2021 року Верховний Суд у складі колегії суддів Касаційного адміністративного суду розглянув касаційні скарги у справі про скасування наказу, поновлення на посаді, стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу та стягнення моральної шкоди.

При розгляді касаційної скарги Верховний Суд звернув увагу на наступне.

Приписи законодавства про працю не містять поняття «рівнозначна посада». Норми частини 3 статті 49^2 КЗпП України передбачають обов'язок роботодавця запропонувати працівникові іншу роботу на тому самому підприємстві, в установі, організації без застереження рівнозначності у посаді.

Верховний Суд вказав, що термін «рівнозначна посада» знаходить свій вияв і тлумачення у Законі України «Про державну службу» (в редакції, чинній на час виникнення спірних правовідносин), згідно з яким, рівнозначною є посада державної служби, що належить до однієї групи оплати праці з урахуванням юрисдикції державного органу.

Вимога щодо врахування рівнозначності посади відображена в нормах Закону у випадках, що допускають переведення державного службовця. Водночас, приписами пункту 1 частини 1 статті 87 Закону України «Про державну службу», згідно норм якого і відбулося звільнення позивача, застережена відсутність можливості пропозиції іншої саме рівноцінної, а не рівнозначної посади державної служби, як підстави для припинення державної служби за ініціативою суб'єкта призначення у випадку скорочення чисельності або штату державних службовців, що мало місце у даних спірних правовідносинах.

Верховний Суд зазначив, що Закон України «Про державну службу» не розкриває тлумачення терміну «рівноцінна посада». Водночас, з системного аналізу пункту 1 частини 1 та абзацу 2 частини 3 статті 87 Закону України «Про державну службу» висновується, що законодавець під «рівноцінною посадою» розумів таку посаду, яка відповідає кваліфікації державного службовця.

Колегія суддів вказала, що кваліфікація як рівень досягнення компетентності є результатом навчання на певному рівні вищої освіти, який визначає здатність особи успішно здійснювати професійну діяльність у певній галузі. При цьому, матеріалами справи підтверджено наявність у позивача вищої економічної освіти.

Водночас, позивачем не спростовано відсутності жодної посади, що була йому запропонована, яка б не містила вимоги щодо повної економічної освіти, а відтак – відповідала його кваліфікації. Тому, враховуючи наведене Верховний Суд вважає помилковими висновки суду апеляційної інстанції, що запропоновані позивачу посади, від яких він відмовився, не є рівнозначними посадами у розумінні норм законодавства про працю.

Крім того, Верховний Суд вважав такими, що заслуговують на увагу доводи скаржників щодо відсутності необхідності повторної пропозиції вакантних посад в день звільнення працівника, оскільки як приписами норм Кодексу законів про працю України, так і Закону України «Про державну службу» не визначений обов'язок роботодавця/керівника державної служби здійснювати повторну пропозицію вакантних посад працівнику в день його звільнення. Вимогами даних законодавчих актів визначена лише вимога запропонувати такі посади, які наявні на підприємстві без застереження дублювання такої пропозиції у день звільнення працівника.

Верховний Суд дійшов до висновку, що пропозиція вакантних посад має здійснюватися лише в міру їх появи на підприємстві з метою своєчасного доведення їх наявності працівнику та можливості обіймання останнім тієї вакансії, що відповідає кваліфікації працівника та є найбільш прийнятною для нього.

Повний текст постанови Верховного Суду у справі № 1940/1241/18 за посиланням: https://reyestr.court.gov.ua/Review/98921358.

96. Висновки Верховного Суду у справі № 755/3373/19

Статтею 46 КЗпП України не передбачено такої підстави відсторонення працівника від роботи як проведення службового розслідування щодо факту його причетності до організації нападу на іншого працівника. Зазначення у локальних актах підприємства додаткових підстав для відсторонення працівника від роботи не є підставою для їх застосування.

04 серпня 2021 року Верховний Суд у складі колегії суддів Третьої судової палати Касаційного цивільного суду розглянув справу про усунення перешкод у виконанні посадових обов'язків шляхом скасування наказів, стягнення заробітної плати.

При розгляді касаційної скарги Верховний Суд звернув увагу на наступне.

Правові підстави відсторонення працівника від роботи власником або уповноваженим органом визначені статтею 46 КЗпП України. Так, відсторонення працівників від роботи власником або уповноваженим ним органом допускається у разі: появи на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння; відмови або ухилення від обов'язкових медичних оглядів, навчання, інструктажу і перевірки знань з охорони праці та протипожежної охорони; в інших випадках, передбачених законодавством. Отже, відсторонення від роботи – це тимчасове позбавлення працівника, який перебуває у трудових правовідносинах із підприємством, можливості реального здійснення ним права на працю на підставі виявленого власником чи уповноваженим ним органом факту, через який він має право усунути або зобов'язаний усунути працівника від роботи.

За змістом статті 46 КЗпП України допускається відсторонення працівника або у випадках, перелічених у статті, або в інших випадках, які повинні бути також передбачені певним нормативним документом. Такої підстави відсторонення працівника як проведення службового розслідування щодо факту його причетності до організації нападу на іншого працівника норма статті 46 КЗпП України не передбачає, а локальні акти підприємства не належать до законодавчих актів, тому зазначення у них додаткових підстав для відсторонення працівника від роботи не є підставою для їх застосування, а у разі такого застосування не свідчить про його законність.

Повний текст постанови Верховного Суду у справі № 755/3373/19 за посиланням: https://reyestr.court.gov.ua/Review/98947785.

97. Висновки Верховного Суду у справі № 508/1190/17

Саме лише зазначення працівником у заяві про звільнення частини 3 статті 38 КЗпП України без конкретизації фактів порушення роботодавцем законодавства про працю не може свідчити про наявність обов'язку останнього безумовного звільнення працівника відповідно до приписів зазначеної норми трудового законодавства.

03 серпня 2021 року Верховний Суд у складі колегії суддів Касаційного адміністративного суду розглянув касаційну скаргу у справі про визнання незаконним звільнення та зобов'язання вчинити певні дії.

При розгляді касаційної скарги Верховний Суд звернув увагу на наступне.

За змістом статті 38 КЗпП України розірвання трудового договору з ініціативи працівника і його правові підстави залежать від причин, які спонукають працівника до розірвання цього договору і які працівник визначає самостійно. У разі якщо вказані працівником причини звільнення – порушення роботодавцем трудового законодавства (частина третя статті 38 КЗпП України) – не підтверджуються або роботодавцем не визнаються, останній не вправі самостійно змінювати правову підставу розірвання трудового договору. При незгоді роботодавця звільнити працівника із підстав, передбачених частиною третьою статті 38 КЗпП України, останній може відмовити у розірванні трудового договору, але не вправі розірвати цей договір з інших підстав, які працівником не зазначалися.

Аналогічний висновок зазначений у постановах Верховного Суду України від 22 травня 2013 року в справі № 6-34цс13, Верховного Суду від 13 березня 2019 року в справі № 754/1936/16-ц та від 20 лютого 2021 року у справі № 522/18787/17.

Верховний Суд зауважив, що заборона роботодавцеві самостійно змінювати правову підставу розірвання трудового договору виникає за умови непідтвердження або невизнання роботодавцем порушень трудового законодавства, вказаних працівником, як на підставу звільнення за частиною третьою статті 38 КЗпП України. Тобто, основною підставою для застосування вказаної норми КЗпП України є факт порушення власником або уповноваженим ним органом законодавства про працю, умов колективного чи трудового договору, що спонукало працівника до розірвання трудового договору з власної ініціативи. Вказання працівником конкретних випадків порушення трудового законодавства має наслідком в подальшому підтвердження даних фактів роботодавцем та звільнення працівника на підставі частини третьої статті 38 КЗпП України, або ж невизнання власником зазначених порушень та відмову у розірванні трудового договору відповідно до даної норми.

Тобто, саме лише зазначення у заяві про звільнення працівником частини 3 статті 38 КЗпП України без конкретизації фактів порушення роботодавцем законодавства про працю не може свідчити про наявність обов’язку останнього безумовного звільнення працівника відповідно до приписів даної норми трудового законодавства.

Верховний Суд вказав, що у заяві про звільнення від 06 листопада 2017 року, адресованій голові районної державної адміністрації не зазначено жодного факту порушення відповідачем законодавства про працю, умов колективного чи трудового договору, а лише ставилася вимога про її звільнення за пунктом 3 статті 38, навіть без конкретизації нормативного – правового акту, в якому міститься дана норма. Таким чином, оскільки позивачкою не було наведено конкретних фактів порушення власником або уповноваженим ним органом законодавства про працю, які останній міг би визнати або відхилити, Суд прийшов до переконання, що у роботодавця не було підстав для звільнення позивачки за частиною третьою статті 38 КЗпП України на підставі поданої нею заяви. Тому, зважаючи на волевиявлення позивачки щодо звільнення за власним бажанням, причому у найкоротший строк, визначений нею у заяві, як такої, що має дітей, які потребують догляду до досягнення ними чотирнадцятирічного віку, та, враховуючи відсутність підстав в роботодавця для її звільнення у відповідності до частини третьої статті 38 КЗпП України, дії відповідачів щодо припинення трудового договору з позивачкою згідно статтями 86, 89 Закону України «Про державну службу», статтею 38 КЗпП України є обґрунтованими та такими, що вчинені на підставі та у спосіб, що передбачений законодавством України.

Верховний Суд зазначив, що аналогічна правова позиція міститься в постанові Верховного Суду від 12.12.2018 у справі № 818/501/16.

Повний текст постанови Верховного Суду у справі № 508/1190/17 за посиланням: https://reyestr.court.gov.ua/Review/98764904.

98. Висновки Верховного Суду у справі № 661/4981/19

Відсутність працівника на роботі у зв'язку з самовільним використанням ним права на профспілкове навчання без оформлення додаткової відпустки для участі у такому навчанні є прогулом, а отже, може бути підставою для розірвання трудового договору за пунктом 4 статті 40 КЗпП України.

07 липня 2021 року Верховний Суд у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду розглянув справу про скасування наказу, поновлення на роботі та стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу.

При розгляді касаційної скарги Верховний Суд звернув увагу на наступне.

У справі, яка переглядалася, позивач не заперечувала факт її відсутності на роботі, посилаючись на правомірність такої відсутності відповідно до положень статті 41 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», статтю 252 КЗпП України, згідно з якими на час профспілкового навчання працівникам, обраним до складу виборних профспілкових органів підприємства, установи, організації, надається додаткова відпустка тривалістю до 6 календарних днів із збереженням середньої заробітної плати за рахунок роботодавця.

Вирішуючи спір, суди першої та апеляційної інстанцій дійшли обґрунтованих висновків про те, що із заявою про надання додаткової відпустки для участі у профспілковому навчанні до відповідача у встановленому порядку позивач не зверталася, її вимоги щодо звільнення від роботи у визначені дні не ґрунтуються на чинних правових нормах.

Таким чином, невихід на роботу в зв'язку з самовільним використанням позивачем права на профспілкове навчання є прогулом і така обставина може бути підставою для її звільнення.

Суди дійшли обґрунтованих висновків про те, що дотримання працівниками школи трудової дисципліни є однією з основних та важливих умов, яка забезпечує вказаному навчальному закладу можливість виконувати свою статутну діяльність із надання освітніх послуг громадянам.

Статус голови первинної профспілкової організації не надає позивачу будь-яких законних преференцій при виконанні посадових обов'язків та положень Правил внутрішнього трудового розпорядку. У зв'язку із вчиненням нею прогулу без поважних причин відповідач правомірно реалізував свої обов'язки та права у питанні забезпечення трудової дисципліни у закладі освіти та звільнив позивача з роботи за пунктом 4 частини першої статті 40 КЗпП України з дотриманням загального порядку накладення дисциплінарного стягнення, за виключенням попереднього звернення за згодою до вказаних вище профспілкових органів. Проте такий недолік було усунуто судами першої та апеляційної інстанцій і він не вплинув на правильність дій відповідача при звільненні позивача.

Повний текст постанови Верховного Суду у справі № 661/4981/19 за посиланням: https://reyestr.court.gov.ua/Review/98368232.

99. Висновки Верховного Суду у справі № 127/26268/18

Дострокове припинення дії трудового договору (контракту) з ініціативи працівника має наслідком його обов'язок щодо сплати роботодавцю грошового відшкодування, якщо це обумовлено та погоджено сторонами договору. Зазначене грошове відшкодування не є штрафом у розумінні статті 549 ЦК України, а є збитками, яких роботодавець зазнав у зв'язку із достроковим розірванням трудового договору.

07 липня 2021 року Верховний Суд у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду розглянув у порядку спрощеного позовного провадження справу за позовом компанії «INAVANTE, LLC» (США) до працівника про стягнення грошового відшкодування.

Суд установив, що між позивачем і відповідачем укладено трудовий договір строком на 3 роки, за умовами якого останній обійняв посаду розробника програмного забезпечення та зобов'язався виконувати трудові обов'язки, передбачені цим договором. До закінчення строку дії договору на електронну пошту виконавчого директора компанії «INAVANTE, LLC» надійшло повідомлення від відповідача про дострокове припинення його роботи у компанії «INAVANTE, LLC». Відпрацювавши в компанії загалом приблизно 4,5 місяці, що становить період менше одного року з дня працевлаштування, відповідач відповідно до умов трудового договору зобов'язаний був сплатити на користь компанії «INAVANTE, LLC» грошове відшкодування у розмірі 20 000,00 дол. США. Однак, відповідач грошове відшкодування не сплатив. Суди розглядали справу неодноразово. Суд першої інстанції, з рішенням якого погодився й апеляційний суд, стягнув з відповідача на користь компанії «INAVANTE, LLC» (США) грошове відшкодування на виконання пункту 13 трудового договору.

При розгляді касаційної скарги Верховний Суд звернув увагу на наступне.

Згідно з пунктом 12 частини першої статті 257 ЦПК України суд постановляє ухвалу про залишення позову без розгляду, якщо між сторонами укладено угоду про передачу спору на вирішення суду іншої держави, якщо право укласти таку угоду передбачено законом або міжнародним договором України, за винятком, коли така угода суперечить закону або міжнародному договору України, є недійсною, втратила чинність або не може бути виконана.

Встановивши, що позивач вже звертався до Окружного суду округу Кук, Іллінойс, однак справу було визнано закритою і недійсною, без збереження за позивачем права пред'явлення позову за тією самою підставою, суд апеляційної інстанції дійшов правильного висновку про те, що спір підлягає розгляду Вінницьким міським судом Вінницької області, оскільки укладена сторонами угода про передачу спору на вирішення суду іншої держави не може бути виконана.

Встановивши також, що відповідач вирішив припинити дію трудового договору з позивачем до кінця першого року роботи, за що має сплатити останньому грошове відшкодування, обумовлене та погоджене сторонами у трудовому договорі, суд першої інстанції, з висновком якого погодився й суд апеляційної інстанції, дійшов обґрунтованого висновку про наявність підстав для стягнення з відповідача на користь компанії «INAVANTE, LLC» (США) грошового відшкодування.

Верховний Суд звернув увагу на те, що зазначене грошове відшкодування не є штрафом у розумінні статті 549 ЦК України, а є збитками, яких роботодавець зазнав у зв'язку із достроковим розірванням трудового договору (стаття 22 ЦК України). Тобто компанія «INAVANTE, LLC» (США) оплатила відповідачу робочу візу H-1B, переліт із України до США, англомовні курси та інші витрати, що пов'язані із виконанням останнім своїх трудових обов'язків, включаючи проживання і пересування працівника.

Повний текст постанови Верховного Суду у справі № 127/26268/18 за посиланням: https://reyestr.court.gov.ua/Review/98391577.

100. Висновки Верховного Суду у справі № 824/443/20-а

Відповідно до Довідника кваліфікаційних характеристик професій (Випуск 78. «Охорона здоров'я»), затвердженого та впровадженого в дію наказом Міністерства охорони здоров'я України від 29 березня 2002 року № 117 і погодженого Міністерством праці та соціальної політики, така кваліфікаційна вимога, як «стаж роботи на керівних посадах», повинна розглядатись у взаємозв'язку із кваліфікаційною вимогою «повинен знати», а саме з обсягом необхідних знань професійного характеру залежно від професійних завдань та обов'язків, а тому такий «стаж роботи» може бути набутий лише при безпосередньому виконанні управлінських та адміністративно-господарських функцій на підприємстві, в установі, організації.

29 червня 2021 року Верховний Суд у складі колегії суддів Касаційного адміністративного суду розглянув касаційну скаргу у справі про скасування рішень та зобов'язання вчинити дії.

При розгляді касаційної скарги Верховний Суд звернув увагу на наступне.

Відповідно до положень Закону України «Про місцеве самоврядування» та Основ законодавства України про охорону здоров'я питання призначення на посаду керівника комунального закладу охорони здоров'я є виключною компетенцією органу місцевого самоврядування, а рішення Комісії про призначення на посаду керівника комунального закладу охорони здоров'я є рішенням конкурсної комісії в розумінні пункту 9 частини першої статті 19 КАС України.

Відповідно до статті 48 Кодексу законів про працю України трудова книжка є основним документом про трудову діяльність працівника. Згідно з статтею 62 Закону України «Про пенсійне забезпечення» основним документом, що підтверджує стаж роботи, є трудова книжка. Порядок підтвердження наявного трудового стажу при відсутності трудової книжки або відповідних записів у ній встановлюється Кабінетом Міністрів України. Приписами пункту 1 Порядку підтвердження наявного трудового стажу для призначення пенсій за відсутності трудової книжки або відповідних записів у ній, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 12 серпня 1993 року № 637 (далі – Порядок № 637), визначено, що основним документом, що підтверджує стаж роботи, є трудова книжка. За відсутності трудової книжки або відповідних записів у ній трудовий стаж встановлюється на підставі інших документів, виданих за місцем роботи, служби, навчання, а також архівними установами.

Судами попередніх інстанцій вірно встановлено, що оскільки у трудовій книжці особи відсутні записи, які б підтверджували його стаж роботи на керівних посадах не менше 7 років, а з витребуваних від Головного управління ДПС в Чернівецькій області, Головного управління Пенсійного фонду в Чернівецькій області та з відділу реєстрації юридичних осіб та ФОП юридичного управління Чернівецької міської ради відомості з Держаного реєстру юридичних осіб, фізичних осіб-підприємців та громадських формувань відомостей та документів – відсутня інформація про підтвердження стажу та досвіду роботи, про суми заробітку, про сплату страхових

внесків, то відповідно такий стаж не може зараховуватись до стажу роботи на керівних посадах.

Додатково Верховний Суд звернув увагу, що абзацами десятим – чотирнадцятим розділу «Вступ» Довідника кваліфікаційних характеристик професій (Випуск 78. «Охорона здоров'я»), затвердженого та впровадженого в дію наказом Міністерства охорони здоров'я України № 117 від 29 березня 2002 року та погодженого Міністерством праці та соціальної політики, визначено, що: «Кваліфікаційні характеристики розміщено в абетковому порядку. Вони складаються з таких розділів: «Завдання та обов'язки», «Повинен знати», «Кваліфікаційні вимоги». Так, пунктом 1 «ГЕНЕРАЛЬНИЙ ДИРЕКТОР (ДИРЕКТОР) / НАЧАЛЬНИК (ЗАВІДУВАЧ) ЗАКЛАДУ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я» розділу КЕРІВНИКИ Довідника кваліфікаційних характеристик професій (Випуск 78. «Охорона здоров'я»), затвердженого та впровадженого в дію наказом Міністерства охорони здоров'я України № 117 від 29 березня 2002 року передбачено наступні кваліфікаційні характеристики: Завдання та обов'язки. Повинен знати. Кваліфікаційні вимоги.

Верховний Суд зауважив, що така кваліфікаційна вимога як «стаж роботи на керівних посадах» повинна розглядатись у взаємозв'язку із кваліфікаційною вимогою «Повинен знати», а саме з обсягом необхідних знань професійного характеру залежно від професійних завдань та обов'язків, а відтак такий «стаж роботи» може бути набутий лише при безпосередньому виконанні управлінських та адміністративно-господарських функцій на підприємстві, установі в організації.

Повний текст постанови Верховного Суду у справі № 824/443/20-а за посиланням: https://reyestr.court.gov.ua/Review/98013517.

101. Висновки Верховного Суду у справі № 242/3051/18

Офіційні відомості Пенсійного фонду України щодо розміру заробітної плати за формою ОК-5 стосовно працівника підтверджують лише його страховий стаж та не можуть бути прийняті судом як належні докази щодо розміру заробітної плати та розміру заборгованості по ній.

31 травня 2021 року Верховний Суд у складі колегії суддів Третьої судової палати Касаційного цивільного суду розглянув справу про стягнення заборгованості по заробітній платі.

При розгляді касаційної скарги Верховний Суд звернув увагу на наступне.

Системний аналіз статей 21, 94, 233 КЗпП України дає підстави дійти висновку про те, що захисту підлягають трудові права працівника у разі порушення їх роботодавцем. За таких обставин з урахуванням положень статей 77, 81 ЦПК України саме працівник має належними та допустимими доказами довести факт порушення роботодавцем його трудових прав.

Для вирішення питання щодо заборгованості по заробітній платі позивачу необхідно довести розмір заробітної плати, яка встановлена за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадових обов'язків).

Суди, установивши, що позивачем не надано доказів на підтвердження позовних вимог про розмір заробітної плати та по її заборгованості за спірний період, унаслідок чого є непідтвердженим і розрахунок про стягнення заробітної плати з урахуванням індексу інфляції та компенсації у зв'язку з порушенням термінів її виплати, дійшли правильних висновків щодо відмови у позові за недоведеністю.

Копія довідки з індивідуальних відомостей про застраховану особу, видана управлінням Пенсійного фонду України, не підтверджує наявність заборгованості по заробітній платі та не визначає її розмір. Таким чином, офіційні відомості Пенсійного фонду України щодо розміру заробітної плати за формою ОК-5 підтверджують лише страховий стаж та не можуть бути прийняті судом як належні докази щодо розміру заробітної плати та розміру заборгованості по ній.

Повний текст постанови Верховного Суду у справі № 242/3051/18 за посиланням: https://reyestr.court.gov.ua/Review/97429020.

102. Висновки Верховного Суду у справі № 691/1305/16-а

Встановлення зручного для населення режиму роботи підприємств роздрібної торгівлі належить до компетенції виконавчого комітету органу місцевого самоврядування. Разом з тим законодавством не надано повноваження виконавчому комітету щодо встановлення режиму роботи підприємств, установ, організацій, які не належать до комунальної власності, без погодження такого режиму із власником, як і скасування такого.

27 травня 2021 року Верховний Суд у складі колегії суддів Касаційного адміністративного суду розглянув касаційну скаргу у

справі про визнання протиправними та скасування пунктів 1 та 3 рішення сесії Шполянської міської ради Черкаської області № 14-8/VII від 23 вересня 2016 року «Про впорядкування роботи закладів торгівлі, кафе, барів, закладів ресторанного господарства, сфери розваг, розташованих на території м. Шпола».

При розгляді касаційної скарги Верховний Суд звернув увагу на наступне.

Відповідно до підпункту 9 пункту «а» частини першої статті 30 Закону України від 21 травня 1997 року № 280/97-ВР «Про місцеве самоврядування в Україні» (далі – Закон № 280/97-ВР) до відання виконавчих органів сільських, селищних, міських рад (власні повноваження) належать, зокрема, встановлення зручного для населення режиму роботи підприємств комунального господарства, торгівлі та громадського харчування, побутового обслуговування, що належать до комунальної власності відповідних територіальних громад. Згідно з підпунктом 4 пункту «б» частини першої статті 30 цього ж Закону до делегованих повноважень виконавчих органів сільських, селищних, міських рад належать, зокрема, встановлення за погодженням з власниками зручного для населення режиму роботи розташованих на відповідній території підприємств, установ та організацій сфери обслуговування незалежно від форм власності.

Таким чином, встановлення зручного для населення режиму роботи підприємств роздрібної торгівлі належить до компетенції виконавчого комітету. Разом з тим, законодавством не надано повноваження виконавчому комітету щодо встановлення режиму роботи підприємств, установ, організацій, які не належать до комунальної власності, без погодження такого режиму із власником, як і скасування такого.

З урахуванням встановлених судами попередніх інстанцій обставин, Верховний Суд погодився з висновками судів щодо порушень органом місцевого самоврядування норм встановлених Законом № 280/97-ВР.

Повний текст постанови Верховного Суду у справі № 691/1305/16-а за посиланням: http://reyestr.court.gov.ua/Review/97218620.

103. Висновки Верховного Суду у справі № 640/942/20

За приписами статті 43 КЗпП України суд запитує згоду виборного органу первинної профспілкової організації на звільнення працівника і після одержання згоди або відмови в її наданні розглядає

спір по суті. Слово «згода» у наведеній правовій нормі використане як поняття предмета розгляду.

29 квітня 2021 року Верховний Суд у складі колегії суддів Касаційного адміністративного суду розглянув касаційну скаргу у справі про визнання протиправними і скасування наказів, поновлення на посаді, стягнення заробітку за час вимушеного прогулу та відшкодування моральної шкоди.

Ухвалою Шостого апеляційного адміністративного суду від 14 грудня 2020 року зобов'язано первинну профспілкову організацію Секретаріату Кабінету Міністрів України розглянути питання та прийняти обґрунтоване рішення щодо надання згоди на звільнення позивача з посади генерального директора Директорату територіального та місцевого розвитку Секретаріату Кабінету Міністрів України. Копію протоколу зборів первинної профспілкової організації Секретаріату Кабінету Міністрів України направити до Шостого апеляційного адміністративного суду. Зобов'язано Київську міську профспілкову організацію працівників державних установ розглянути питання та прийняти обґрунтоване рішення щодо надання згоди на звільнення позивача (до звільнення був головою профспілкового комітету первинної профспілкової організації Секретаріату Кабінету Міністрів України) з посади генерального директора Директорату територіального та місцевого розвитку Секретаріату Кабінету Міністрів України. Копію протоколу зборів Київської міської профспілкової організації працівників державних установ направити до Шостого апеляційного адміністративного суду. Ухвалу суду необхідно виконати до 25 грудня 2020 року. До надходження результатів розгляду вказаних питань провадження у справі зупинено.

Верховний Суд залишив касаційну скаргу без задоволення, а рішення суду апеляційної інстанції – без змін.

Постановляючи оскаржувану ухвалу, суд апеляційної інстанції дійшов висновків, що оскільки ухвалюючи рішення про часткове задоволення позову, суд першої інстанції виходив з того, що відповідачем не дотримано вимог статті 43 КЗпП України, а саме не отримано попередньої згоди виборного органу первинної профспілкової організації, членом якої є позивач, то з метою повного та об'єктивного розгляду справи необхідно запитати згоду первинної профспілкової організації Секретаріату Кабінету Міністрів України та Київського міського комітету профспілки працівників державних

установ на звільнення позивача, у зв'язку з чим провадження у справі слід зупинити.

Згідно з частиною дев'ятою статті 43 КЗпП України, якщо розірвання трудового договору з працівником проведено власником або уповноваженим ним органом без звернення до виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника), суд зупиняє провадження по справі, запитує згоду виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) і після її одержання або відмови виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) в дачі згоди на звільнення працівника (частина перша цієї статті) розглядає спір по суті.

Аргументи касаційної скарги позивача зводилися до того, що зупиняючи провадження у справі, суд апеляційної інстанції не запитав згоду у первинної профспілкової організації Секретаріату Кабінету Міністрів України та Київської міської профспілкової організації працівників державних установ, а в ультимативній формі зобов'язав їх прийняти обґрунтоване рішення щодо надання згоди на його звільнення, чим порушив вимоги статті 43 КЗпП України.

Як слідує зі змісту оскаржуваної ухвали Шостого апеляційного адміністративного суду від 14 грудня 2020 року, її постановлення обумовлене необхідністю отримання рішень профспілкових організацій, які такі організації приймають за результатами розгляду звернення власника або уповноваженого ним органу про надання згоди на розірвання трудового договору з працівником. Рішення за результатами розгляду таких звернень можуть бути за своєю суттю як про надання згоди, так і про відмову в її наданні, а в ухвалі суду апеляційної інстанції застосовано прийменник «щодо», який є аналогом «з приводу». За приписами вказаної правової норми, суд запитує згоду виборного органу первинної профспілкової організації на звільнення працівника, і після одержання згоди або відмови в її наданні, розглядає спір по суті.

Верховний Суд зазначив, що твердження позивача про зобов'язання судом апеляційної інстанції профспілкових організацій надати саме згоду на його звільнення є помилковим тлумаченням значення слова «згода», яке у наведеній правовій нормі використане як поняття предмета розгляду.

Повний текст постанови Верховного Суду у справі № 640/942/20 за посиланням: https://reyestr.court.gov.ua/Review/96654888.

104. Висновки Верховного Суду у справі № 1540/4729/18

Обмеження, встановлені частиною 3 статті 40 КЗпП України стосовно заборони звільнення в період тимчасової непрацездатності, застосовуються виключно у випадку, якщо звільнення ініціюється власником або уповноваженим ним органом. Якщо питання звільнення працівника ініційовано самим працівником, то такі обмеження не застосовуються. У такому разі перенесення дати звільнення, враховуючи наявні листки непрацездатності, є правом, а не обов'язком роботодавця.

22 квітня 2021 року Верховний Суд у складі колегії суддів Касаційного адміністративного суду розглянув касаційну скаргу у справі про визнання протиправним і скасування наказу та зобов'язання вчинити певні дії.

При розгляді касаційної скарги Верховний Суд звернув увагу на наступне.

Позивача звільнено із займаної посади на підставі його заяви про надання відпусток з наступним звільненням, та датою звільнення визначено останній день відпустки – 15 серпня 2018 року. В цей день позивач перебував на лікарняному, що підтверджується відповідним листком непрацездатності.

В касаційній скарзі, так само як і у позовній заяві позивач, стверджуючи про неправомірність спірного наказу, посилався на статтю 40 КЗпП України, частиною 3, якою встановлено заборону звільнення працівника з ініціативи власника або уповноваженого ним органу в період його тимчасової непрацездатності.

Верховний Суд зазначив, що вищевказана правова норма містить обмеження щодо звільнення працівника виключно у випадку, якщо таке звільнення ініціюється власником або уповноваженим ним органом. За встановлених обставин справи, оскільки питання звільнення позивача було ініційовано не відповідачем, Верховний Суд дійшов висновку, що обмеження, встановлені статтею 40 КЗпП України стосовно заборони звільнення під час перебування на лікарняному, до спірних правовідносин не застосовуються. В даному випадку перенесення дати звільнення, враховуючи наявні листки непрацездатності, є правом, а не обов'язком відповідача.

Враховуючи вимоги положення пункту 4.2. Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників, затверджена наказом Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства соціального захисту населення України № 58 від 29

липня 1993 року, якщо працівник відсутній на роботі в день звільнення, то власник або уповноважений ним орган в цей день надсилає йому поштове повідомлення із вказівкою про необхідність отримання трудової книжки. Як встановлено судами попередніх інстанції, відповідачем на адресу позивача 10 серпня 2018 року було направлено лист, в якому повідомлено позивача про припинення державної служби 15 серпня 2018 року та про необхідність прибути до відділу по роботі з персоналом для отримання трудової книжки.

Крім того, листом від 15 серпня 2018 року позивача повторно було повідомлено про необхідність прибуття для отримання трудової книжки. Доказів того, що позивач звертався з відповідною метою до відділу по роботі з персоналом, позивачем не надано, що спростовує доводи касаційної скарги про те, що позивач не був обізнаний з датою свого звільнення.

Повний текст постанови Верховного Суду у справі № 1540/4729/18 за посиланням: https://reyestr.court.gov.ua/Review/96464193.

105. Висновки Верховного Суду у справі № 461/1303/19

Середній заробіток за час затримки виконання судового рішення про поновлення на роботі незаконно звільненого працівника за своєю правовою природою не є основною чи додатковою заробітною платою, а також не є заохочувальною чи компенсаційною виплатою, тому строк пред'явлення до суду позовних вимог про стягнення такого заробітку обмежується трьома місяцями з дня, коли працівник дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права, тобто з часу видачі наказу про поновлення на роботі.

21 квітня 2021 року Верховний Суд у складі колегії суддів Другої судової палати Касаційного цивільного суду розглянув справу про стягнення середнього заробітку за час затримки виконання рішення суду.

При розгляді касаційної скарги Верховний Суд звернув увагу на наступне.

Суди першої та апеляційної інстанцій дійшли обґрунтованого висновку, що невиконання відповідачем протягом тривалого часу рішення районного суду про поновлення позивача на роботі має наслідком застосування положень статті 236 КЗпП України про стягнення з роботодавця середнього заробітку за час затримки виконання рішення суду.

Водночас у мотивувальній частині судових рішень суди послалися на те, що зазначена вимога є спором про оплату праці, а тому

працівник має право звернутися до суду з позовом з такими вимогами без обмеження будь-яким строком. Цей висновок є помилковим з огляду на таке.

За змістом частини другої статті 233 КЗпП України у разі порушення законодавства про оплату праці працівник має право звернутися до суду з позовом про стягнення належної йому заробітної плати без обмеження будь-яким строком. Заробітною платою є винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку роботодавець (власник або уповноважений ним орган підприємства, установи, організації) виплачує працівникові за виконану ним роботу.

Припинення, розірвання трудового договору пов'язано зі звільненням працівника. Якщо працівник був незаконно звільнений, трудовий договір із ним був незаконно припинений роботодавцем в односторонньому порядку. Виконання роботодавцем рішення про поновлення на роботі незаконно звільненого працівника полягає у відновленні трудового договору, який раніше існував і був незаконно припинений роботодавцем. До моменту фактичного виконання роботодавцем рішення про поновлення на роботі незаконно звільненого працівника трудові правовідносини, які існували до порушення з боку роботодавця, не виникають. У зв'язку з цим виплати, які мають бути здійснені роботодавцем на користь незаконно звільненого працівника, не можуть вважатися заробітною платою та не витікають із трудового договору, вони не можуть кваліфікуватись як плата за виконану роботу.

Отже, середній заробіток за час затримки виконання судового рішення про поновлення на роботі незаконно звільненого працівника за своєю правовою природою не є основною чи додатковою заробітною платою, а також не є заохочувальною чи компенсаційною виплатою в розумінні статті 2 Закону України «Про оплату праці». Тобто середній заробіток за час затримки виконання рішення суду про поновлення на роботі працівника є спеціальним видом відповідальності роботодавця за порушення трудових прав працівника, а строк пред'явлення до суду позовних вимог про стягнення таких виплат обмежується трьома місяцями з дня, коли працівник дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права, тобто з часу видачі наказу про поновлення на роботі (частина перша статті 233 КЗпП України).

Повний текст постанови Верховного Суду у справі № 461/1303/19 за посиланням: https://reyestr.court.gov.ua/Review/96501675.

106. Висновки Верховного Суду у справі № 640/15754/19

Єдиною належною обставиною, яка свідчить про систематичність вчинення державним службовцем такого дисциплінарного проступку, як прогул без поважних причин, є чинне рішення суб'єкта призначення (керівника відповідного державного органу) про накладення на цього державного службовця дисциплінарного стягнення за таке ж порушення.

21 квітня 2021 року Верховний Суд у складі колегії суддів Касаційного адміністративного суду розглянув касаційну скаргу у справі про визнання протиправним та скасування наказу про звільнення, про поновлення на роботі та стягнення заробітної плати за час вимушеного прогулу.

При розгляді касаційної скарги Верховний Суд звернув увагу на наступне.

У разі вчинення державним службовцем прогулу (у тому числі відсутність на службі більше трьох годин протягом робочого дня) без поважних причин, суб'єкт призначення або керівник державної служби має право притягнути такого державного службовця до дисциплінарної відповідальності (у разі якщо не минуло шість місяців з дня, коли керівник державної служби дізнався або мав дізнатися про вчинення дисциплінарного проступку, а також якщо не минув один рік після його вчинення) у вигляді оголошення догани. У разі ж встановлення систематичності (повторно протягом року) відповідного дисциплінарного проступку державного службовця, суб'єкт призначення або керівник державної служби має право застосувати винятковий вид дисциплінарного стягнення як звільнення з посади державної служби.

Верховний Суд зазначив, що обов'язковою умовою для звільнення державного службовця є встановлення систематичності (тобто вчинених неодноразово протягом року) прогулів (відсутності на роботі більше трьох годин) цієї особи без поважних причин. Єдиною належною обставиною, яка свідчить про систематичність вчинення державним службовцем такого дисциплінарного проступку як прогул без поважних причин, є чинне рішення суб'єкта призначення (керівника відповідного державного органу) про накладення на даного державного службовця дисциплінарного стягнення за таке ж порушення.

В свою чергу, як встановлено судами попередніх інстанцій, підставою для прийняття оскаржуваного наказу та звільнення

позивача з посади слугував висновок дисциплінарної комісії про вчинення позивачем дисциплінарного проступку (прогулу), який передбачає звільнення. Застосовуючи такий вид дисциплінарного стягнення, як звільнення, відповідач виходив з систематичності прогулів позивача без поважних причин, а саме відсутність його на робочому місці: 09 квітня 2019 року в період з 09 год. 30 хв. до 17 год. 00 хв., 31 травня 2019 року в період з 10 год. 00 хв. по 13 год. 00 хв., 18 червня 2019 року в період з 13 год. 45 хв. по 18 год. 00 хв., 17 липня 2019 року в період з 13 год. 45 хв. до 17 год. 00 хв., про що у вказані дні складено Акти про відсутність позивача на роботі. Разом з цим, відповідачем жодних заходів, окрім складання актів, застосовано з цього приводу до позивача не було.

Верховний Суд констатував, що складені відповідачем акти про відсутність позивача на робочому місці від 09 квітня 2019 року, 31 травня 2019 року, 18 червня 2019 року, 17 липня 2019 року не є належними, достатніми та допустимими доказами, що свідчать про систематичність вчинення позивачем дисциплінарного проступку, передбаченого пунктом 12 частини другої статті 65 Закону України від 10 грудня 2015 року № 889-VIII «Про державну службу» (далі – Закону № 889-VIII).

Відповідачем не надано жодного рішення про притягнення позивача до дисциплінарної відповідальності у вигляді догани за наслідком встановлення факту відсутності його на службі більше трьох годин протягом робочого дня у вказані в наказі дні, що відповідно виключає можливість встановлення систематичності прогулів позивача.

Таким чином, одним наказом до позивача застосовано дисциплінарне стягнення за декілька самостійних дисциплінарних правопорушень, що суперечить положенням статей 66 та 74 Закону № 889-VIII.

Зазначене дає підстави для висновку, що у спірних правовідносинах відсутня така кваліфікуюча ознака вчиненого позивачем дисциплінарного проступку як систематичність, що в свою чергу виключає застосування до нього такого виду дисциплінарного стягнення як звільнення з посади державної служби відповідно до вимог частини 5 статті 66 Закону № 889-VIII.

Повний текст постанови Верховного Суду у справі № 640/15754/19 за посиланням: https://reyestr.court.gov.ua/Review/96441545.

107. Висновки Верховного Суду у справі № 569/9738/20

Погіршення стану здоров'я, наявність транспортних обмежень на період карантину, відсутність реального забезпечення дистанційною (надомною) роботою свідчать про поважність причин звільнення за частиною першою статті 38 КЗпП України у визначений працівником строк.

21 квітня 2021 року Верховний Суд у складі колегії суддів Третьої судової палати Касаційного цивільного суду розглянув справу про визнання трудових відносин припиненими у зв'язку із звільненням з посади.

При розгляді касаційної скарги Верховний Суд звернув увагу на наступне.

Суд установив, що працівник подав заяву про звільнення за власним бажанням з 05 травня 2020 року у зв'язку зі станом здоров'я на підставі частини першої статті 38 КЗпП України. Роботодавець зазначив про необхідність відпрацювати два тижні, оскільки працівник не надав доказів, що підтверджують поважність причин для його звільнення з визначеної ним дати. 31 липня 2020 року працівника звільнили за прогули за пунктом четвертим статті 40 КЗпП України.

Районний суд задовольнив позов працівника про визнання трудових відносин припиненими з 05 травня 2020 року на підставі частини першої статті 38 КЗпП України з огляду на те, що заява про звільнення зумовлена неможливістю продовжувати роботу через оголошення карантину та запроваджені у зв'язку з цим обмежувальні заходи. Апеляційний суд скасував рішення суду та відмовив у задоволенні позову, оскільки позивач не надав документів, які б підтверджували неможливість виконувати трудові обов'язки.

Верховний Суд скасував постанову апеляційного суду та залишив у силі рішення місцевого суду з огляду на таке.

Стаття 38 КЗпП України зобов'язує роботодавця звільнити працівника в строки, про які він просить, у тому числі за наявності інших поважних причин, ніж зазначені у частині першій цієї статті. Тобто перелік таких причин не є вичерпним. Поважність причин має вирішуватися в кожному конкретному випадку. Листки непрацездатності свідчать, що позивач неодноразово хворів перед зверненням із заявою про звільнення. У службовій записці він звертав увагу керівництва на відсутність опалення в кабінеті, постійну низьку температуру, що негативно впливає на стан його здоров'я, просив

забезпечити обігрів робочого місця. Крім того, позивач пояснював свою відсутність на роботі припиненням транспортного сполучення Рівне – Здолбунів через запровадження карантину. Одночасно він просив забезпечити довезення його до місця роботи та розвезення додому, однак це прохання не було задоволено.

Апеляційний суд урахував службову записку, відповідно до якої позивачеві запропонували працювати дистанційно, але він відмовився. Водночас Верховний Суд указав, що поза увагою суду залишилася відсутність наказу власника про переведення позивача на дистанційну роботу та видачу у зв'язку з цим йому матеріально-технічних цінностей.

Суд першої інстанції проаналізував надані позивачем докази, зокрема: листки непрацездатності, службову записку позивача, врахував наявність транспортних обмежень на період карантину, відсутність реального забезпечення дистанційною (надомною) роботою та дійшов правильного висновку, що поважність причин звільнення за власним бажанням позивача підтверджена. Тобто сукупність наведених позивачем конкретних обставин на обґрунтування заяви про звільнення свідчить про поважність причин звільнення за частиною першою статті 38 КзпП України у строк, про який просив працівник, а саме з 05 травня 2020 року.

Повний текст постанови Верховного Суду у справі № 569/9738/20 за посиланням: https://reyestr.court.gov.ua/Review/96501499.

108. Висновки Верховного Суду у справі № 260/768/19

Контрольні повноваження здійснюються інспекторами праці у формі проведення інспекційних відвідувань та невиїзних інспектувань. Профілактичні відвідування у формі інформаційно-роз'яснювальної роботи не входять до цього переліку.

25 березня 2021 року Верховний Суд у складі колегії суддів судової палати з розгляду справ щодо захисту соціальних прав Касаційного адміністративного суду розглянув касаційну скаргу у справі про визнання протиправними та скасування постанови та припису.

При розгляді касаційної скарги Верховний Суд звернув увагу на наступне.

Процедуру здійснення державного контролю за додержанням законодавства про працю юридичними особами (включаючи їх структурні та відокремлені підрозділи, які не є юридичними особами) та фізичними особами, які використовують найману працю (далі –

об’єкт відвідування) регулює Порядок здійснення державного контролю за додержанням законодавства про працю, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 26 квітня 2017 року № 295 (далі – Порядок № 295). Відповідно до пункту 2 Порядку № 295 державний контроль за додержанням законодавства про працю здійснюється у формі проведення інспекційних відвідувань та невиїзних інспектувань інспекторами праці: Держпраці та її територіальних органів; виконавчих органів міських рад міст обласного значення та сільських, селищних, міських рад об’єднаних територіальних громад (з питань своєчасної та у повному обсязі оплати праці, додержання мінімальних гарантій в оплаті праці, оформлення трудових відносин) (далі – виконавчі органи рад). Згідно з пунктом 3 Порядку № 295 інспекторами праці є посадові особи Держпраці та її територіальних органів, виконавчих органів рад (далі – органи контролю), посадовими обов’язками яких передбачено повноваження щодо здійснення державного контролю за додержанням законодавства про працю (далі – контрольні повноваження). Контрольні повноваження інспектора праці підтверджується службовим посвідченням встановленої Мінсоцполітики форми, що видається Держпраці.

Підстави для проведення інспекційного відвідування визначені пунктом 5 Порядку № 295. Як передбачено пунктами 19, 20, 27, 28, 29 цього ж Порядку, за результатами інспекційного відвідування або невиїзного інспектування складаються акт і у разі виявлення порушень законодавства про працю – припис про їх усунення. Акт складається в останній день інспекційного відвідування або невиїзного інспектування у двох примірниках, які підписуються інспектором праці, що його проводив, та керівником об’єкта відвідування або його уповноваженим представником. Один примірник акта залишається в об’єкта відвідування.

У разі наявності порушень вимог законодавства про працю, зафіксованих актом інспекційного відвідування або актом невиїзного інспектування, після розгляду зауважень об’єкта відвідування (у разі їх надходження) інспектор праці проводить аналіз матеріалів інспекційного відвідування або невиїзного інспектування, за результатами якого вносить припис та/або вживає заходів до притягнення винної у допущенні порушень посадової особи до встановленої законом відповідальності. Заходи до притягнення об’єкта відвідування та його посадових осіб до відповідальності за

використання праці неоформлених працівників, несвоєчасну та не у повному обсязі виплату заробітної плати, недодержання мінімальних гарантій в оплаті праці вживаються одночасно із внесенням припису незалежно від факту усунення виявлених порушень у ході інспекційного відвідування або невиїзного інспектування.

Колегія суддів завернула увагу на те, що Конвенція Міжнародної організації праці № 81 1947 року «Про інспекцію праці у промисловості й торгівлі», що ратифікована Законом України від 08 вересня 2004 року № 1985-IV визначає безумовне дискреційне повноваження інспектора самостійно приймати рішення щодо необхідності проведення інспектування того чи іншого роботодавця для того, щоб переконатися у тому, що правові норми суворо дотримуються. Однак, такими повноваженнями інспектор наділений виключно в рамках здійснення державного контролю за додержанням законодавства про працю, який здійснюється у формі проведення інспекційних відвідувань та невиїзних інспектувань, за наявності підстав визначених законодавством. В свою чергу, пункт 5 Порядку № 295 визначає перелік підстав для здійснення державного контролю, який є вичерпним. Відтак, суди попередніх інстанцій дійшли обґрунтованого висновку про те, що доповідна записка посадової особи органу контролю, яка слугувала підставою для призначення інспекційного відвідування позивача, не є належною підставою для призначення інспекційного відвідування згідно з пунктом 5 частини п’ятої Порядку № 295, оскільки ознаки порушення законодавства про працю виявлені органом контролю поза межами виконання ним контрольних повноважень.

В силу положень пункту 2 Порядку № 295 контрольні повноваження здійснюються інспекторами праці у формі проведення інспекційних відвідувань та невиїзних інспектувань, профілактичні відвідування у формі інформаційно – роз’яснювальної роботи не входять до даного переліку. Крім того, пунктом 33 Порядку № 295 визначено, що інспектор праці самостійно приймає рішення про необхідність відвідування роботодавця з метою інформування його та працівників про найбільш ефективні способи дотримання законодавства про працю, моніторингу стану його дотримання, у тому числі щодо оформлення трудових відносин.

За змістом пункту 5 Порядку № 295 інспекційне відвідування або рішення інспектора праці про відвідування роботодавця, передбачене пунктом 33 цього Порядку, підлягає повідомній реєстрації Держпраці

чи її територіальним органом до початку його проведення. Разом з тим, відповідачем не надано доказів щодо проведення відвідування позивача з підстав визначених пунктом 33 Порядку № 295. Зважаючи на викладене, інспекційне відвідування позивача здійснено відповідачем за відсутності передбачених законом підстав, що свідчить про його незаконність та відсутності правових наслідків за результатами проведення такого.

Повний текст постанови Верховного Суду у справі № 260/768/19 за посиланням: https://reyestr.court.gov.ua/Review/95780562.

109. Висновки Верховного Суду у справі № 264/4512/18

Працівник не може бути позбавлений виробничої премії у зв'язку з неналежним виконанням ним своїх посадових обов'язків відповідно до посадової інструкції, з якою роботодавець у порушення вимог статті 29 КЗпП України його не ознайомив.

26 лютого 2021 року Верховний Суд у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду розглянув справу про визнання неправомірним та скасування розпорядження, стягнення неправомірно ненарахованої премії та відшкодування моральної шкоди.

Суд установив, що позивач був переведений електромонтером з ремонту та обслуговування електрообладнання 6 розряду бригади з обслуговування та ремонту обладнання ділянки коксування вугілля № 2 чергового персоналу електрослужби цеху обслуговування та ремонту обладнання коксохімічного виробництва ПрАТ «МК «Азовсталь».

У пункті 10.3 правил внутрішнього трудового розпорядку встановлено, що незалежно від заходів дисциплінарного стягнення до працівника може бути застосовано позбавлення його премії повністю або частково, зокрема за невиконання розпорядження безпосереднього керівника структурного підрозділу.

Розпорядженням роботодавця позивачу зменшено на 30 % виробничу премію за травень 2018 року за невиконання розпорядження керівника, неналежне ведення оперативного журналу, що є невиконанням вимог посадової інструкції і правил внутрішнього трудового розпорядку.

У судовому засіданні суду першої інстанції позивач заперечував проти ознайомлення його з вимогами посадової інструкції. Відповідно до висновку судової почеркознавчої експертизи підпис у наданій посадовій інструкції електромонтера з ремонту та

обслуговування електрообладнання у графі «Розпис» виконаний не позивачем, а іншою особою.

При розгляді касаційної скарги Верховний Суд звернув увагу на наступне.

У статті 29 КЗпП України визначено, що до початку роботи за укладеним трудовим договором власник або уповноважений ним орган зобов'язаний роз'яснити працівникові його права і обов'язки та проінформувати під розписку про умови праці; ознайомити працівника з правилами внутрішнього трудового розпорядку; визначити працівникові робоче місце.

Відповідно до статті 31 КЗпП України власник або уповноважений ним орган не має права вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором.

Скасовуючи рішення суду першої інстанції та ухвалюючи нове рішення про часткове задоволення позовних вимог, апеляційний суд, правильно встановивши фактичні обставини справи, оцінивши докази у їх сукупності, дійшов обґрунтованого висновку, що роботодавець за відсутності для того необхідних підстав зменшив працівнику виробничу премію за травень 2018 року, оскільки позивач не був ознайомлений із посадовою інструкцією електромонтера з ремонту та обслуговування електрообладнання 6 розряду бригади з обслуговування та ремонту обладнання ділянки коксування вугілля № 2 чергового персоналу електрослужби цеху обслуговування та ремонту обладнання коксохімічного виробництва, вимоги якої регулюють виконання покладених на позивача обов'язків під час виконання відповідної роботи згідно із займаною посадою.

Апеляційний суд визнав допустимим доказом та надав належну оцінку висновку експерта Донецького науково-дослідницького експертно-криміналістичного центру МВС України про виконання підпису у посадовій інструкції у графі «Розпис» не позивачем, а іншою особою.

Оскільки оскаржене розпорядження роботодавця ґрунтувалося на неналежному виконанні позивачем своїх посадових обов'язків згідно з посадовою інструкцією, з якою роботодавець у порушення вимог статті 29 КЗпП України його не ознайомив, апеляційний суд дійшов обґрунтованого висновку про безпідставне позбавлення позивача виробничої премії за травень 2018 року.

Повний текст постанови Верховного Суду у справі № 264/4512/18 за посиланням: https://reyestr.court.gov.ua/Review/95177227.

110. Висновки Верховного Суду у справі № 758/10554/16-ц

Відсутність у законодавстві положень, які регулюють питання правонаступництва у разі ліквідації підприємства державної форми власності при вирішенні трудових спорів, не пов'язаних з поновленням на роботі, не звільняє державу, в особі її органів, від необхідності забезпечити завершення вирішення такого спору.

24 лютого 2021 року Верховний Суд у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду розглянув справу про визнання незаконним та скасування наказу, стягнення невиплаченої заробітної плати.

Позивач звернулася до суду із заявою про залучення до участі у справі державу Україна в особі Кабінету Міністрів України як правонаступника відповідача. Ухвалою районного суду, залишеною без змін постановою апеляційного суду, залучено до участі у справі державу Україна в особі Кабінету Міністрів України як правонаступника відповідачів – ПАТ «Державний земельний банк», Уповноваженої особи ФГВФО на ліквідацію ПАТ «Держзембанк».

Постановляючи ухвалу, суд першої інстанції, з яким погодився й апеляційний суд, виходив із того, що ПАТ «Державний земельний банк» ліквідовано, повноваження ФГВФО як ліквідатора ПАТ «Держзембанк» припинено, а єдиним власником та засновником ПАТ «Державний земельний банк» є держава Україна в особі Кабінету Міністрів України.

Верховний Суд прийняв постанову з огляду на таке.

Відповідно до статті 240^1 КЗпП України у разі, коли працівника звільнено без законної підстави або з порушенням встановленого порядку, але поновлення його на попередній роботі неможливе внаслідок ліквідації підприємства, установи, організації, орган, який розглядає трудовий спір, зобов'язує ліквідаційну комісію або власника (орган, уповноважений управляти майном ліквідованого підприємства, установи, організації, а у відповідних випадках – правонаступника) виплатити працівникові заробітну плату за весь час вимушеного прогулу.

Якщо на день прийняття судом рішення про поновлення працівника на роботі підприємство повністю не ліквідоване (не закінчена процедура його ліквідації), відповідачем у справі, на якого покладається обов'язок поновлення на роботі, є підприємство, хоч би і почалася або продовжувалася на цей день ліквідація підприємства. Тому прийняття рішення про ліквідацію підприємства не може бути

підставою для відмови в позові про поновлення на роботі і перекладення обов'язку здійснити на користь працівника визначені законодавством виплати на іншого суб'єкта, зазначеного у статті 240^1 КЗпП України. Отже, чинне законодавство не містить положень, які регулюють питання правонаступництва у разі ліквідації підприємств, до вирішення інших трудових спорів, не пов'язаних з поновленням на роботі на таких підприємствах (товариствах).

Оцінюючи наявність підстав для залучення держави Україна як правонаступника ПАТ «Держзембанк», враховуючи практику ЄСПЛ, Верховний Суд зазначив, що у справі, в якій позивач звернулась до суду з вимогами про захист трудових прав, порушених, на її думку, банком, який під час розгляду справи у суді ліквідований, держава Україна підлягає залученню як правонаступник ліквідованого державного банку, з метою забезпечення реалізації позивачем своїх прав як на звернення до суду за захистом порушених прав, гарантованих статтею 6 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод, так і права, передбаченого статтею 13 Конвенції – права на ефективний спосіб юридичного захисту.

Тому висновки судів про залучення до участі у цій справі держави Україна як правонаступника ліквідованого ПАТ «Держзембанк» є обґрунтованими, оскільки ліквідація юридичної особи – ПАТ «Державний земельний банк» під час розгляду справи у суді без створення його правонаступника не звільняє державу, у цьому випадку в особі Кабінету Міністрів України, від необхідності забезпечити завершення вирішення трудового спору.

Разом з цим залучення держави Україна як правонаступника іншого відповідача – Уповноваженої особи Фонду гарантування вкладів фізичних осіб на ліквідацію ПАТ «Держзембанк» є помилковим, оскільки уповноважена особа ФГВФО здійснює повноваження тимчасового адміністратора (керівника) банку, який ліквідується, і не є самостійним суб'єктом у відносинах, стороною у яких виступає банк.

Повний текст постанови Верховного Суду у справі № 758/10554/16-ц за посиланням: https://reyestr.court.gov.ua/Review/95344912.

111. Висновки Верховного Суду у справі № 803/1423/17

Право на компенсацію втрати частини грошових доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати особа набуває незалежно від того, чи були такі суми їй попередньо нараховані, але не виплачені.

23 лютого 2021 року Верховний Суд у складі колегії суддів Касаційного адміністративного суду розглянув касаційну скаргу у справі про зобов'язання вчинити дії.

При розгляді касаційної скарги Верховний Суд звернув увагу на наступне.

Законодавством встановлений обов'язок для підприємств, установ, організацій, незалежно від форм власності, проводити індексацію заробітної плати у разі перевищення величини індексу споживчих цін встановленого порогу індексації. Індексація є складовою заробітної плати та у разі несвоєчасної виплати сум індексації грошових доходів громадян провадиться їх компенсація відповідно до чинного законодавства. Використане у статті 3 Закону України «Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати» формулювання, що компенсація обчислюється як добуток «нарахованого, але не виплаченого грошового доходу» за відповідний місяць, означає, що має існувати обов'язкова складова обчислення компенсації – невиплачений грошовий дохід, який може бути або нарахований, або який можна нарахувати, зокрема, і на підставі судового рішення.

Зміст і правова природа спірних правовідносин, у розумінні положень статей 1 – 3 Закону України «Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати», дають підстави вважати, що право на компенсацію втрати частини грошових доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати особа набуває незалежно від того, чи були такі суми їй попередньо нараховані, але не виплачені.

Повний текст постанови Верховного Суду у справі № 803/1423/17 за посиланням: https://reyestr.court.gov.ua/Review/95076162.

112. Висновки Верховного Суду у справі № 809/1947/16

Середній заробіток за час вимушеного прогулу / затримки виконання рішення про поновлення на роботі є спеціальним видом відповідальності роботодавця за порушення трудових прав працівника. Факт вирішення спору в судовому порядку не є фактом виконання роботодавцем обов'язку провести повний розрахунок із колишнім працівником. Суд має право зменшити розмір середнього заробітку за час затримки розрахунку під час звільнення працівника.

18 лютого 2021 року Верховний Суд у складі колегії суддів Касаційного адміністративного суду розглянув касаційну скаргу у справі про визнання дій протиправними та зобов'язання вчинити дії.

При розгляді касаційної скарги Верховний Суд звернув увагу на наступне.

Середній заробіток за час вимушеного прогулу/затримки виконання рішення про поновлення на роботі за своєю правовою природою не є основною чи додатковою заробітною платою (винагородою, яку роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу), а також не є заохочувальною чи компенсаційною виплатою у розумінні статті 2 Закону України «Про оплату праці», тобто, середній заробіток за час вимушеного прогулу/затримки виконання рішення про поновлення на роботі не входить до структури заробітної плати, а є спеціальним видом відповідальності роботодавця за порушення трудових прав працівника.

Моральна шкода, присуджена позивачеві за наслідками розгляду судом трудового спору, також не є елементом структури заробітної плати, компенсаційною чи заохочувальною виплатою. З урахуванням викладеного, доводи позивача про наявність підстав для застосування статей 116 – 117 КЗпП України у зв'язку з несвоєчасною виплатою йому середнього заробітку за час вимушеного прогулу/затримки виконання рішення про поновлення на роботі та моральної шкоди є безпідставними.

Сума у розмірі 484,60 грн, яку, за доводами позивача, відповідач мав виплатити йому при звільненні 29 грудня 2005 року, є вихідною допомогою при звільненні, що була нарахована позивачеві 14 січня 2003 року, та матеріальною допомогою на оздоровлення у зв'язку з неможливістю працевлаштування після звільнення. Беручи до уваги, що підставою для виплати обох указаних допомог було звільнення позивача 14 січня 2003 року, яке рішенням суду визнано незаконним, після чого позивача було поновлено на попередній роботи з виплатою середнього заробітку за час вимушеного прогулу, суд апеляційної інстанції дійшов правильних висновків про відсутність підстав для виплати позивачеві 486,60 грн. під час звільнення 29 грудня 2005 року.

Щодо доводів позивача про несвоєчасну виплату йому компенсації за невикористану відпустку за період з 14 січня 2003 року по 19 жовтня 2005 року, Суд зазначає таке. Аналіз положень статей 9, 24 Закону України «Про відпустки» дає підстави для висновку, що позивач, якого після незаконного звільнення було поновлено на роботі, має право на отримання грошової компенсації за

невикористану щорічну основну відпустку за весь період, протягом якого він з вини відповідача не працював.

Водночас, як установили суди попередніх інстанцій, грошову компенсацію за невикористану щорічну основну відпустку за період з 14 січня 2003 року по 19 жовтня 2005 року відповідач позивачеві не виплатив. Посилання суду апеляційної інстанції на те, що в спірних правовідносинах не було підстав для виплати вказаної компенсації, адже станом на 29 грудня 2005 року між позивачем і відповідачем існував спір щодо законності його звільнення, висновків Суду про наявність у відповідача обов'язку виплатити позивачеві компенсацію за невикористану щорічну основну відпустку не спростовують. Суд зазначає, що наявність між позивачем і відповідачем вказаного спору могло бути перешкодою для стягнення зазначеної компенсації до набрання відповідними рішеннями законної сили. Проте на момент звернення позивача до суду з цим позовом рішення судів, якими вирішені спори про законність звільнення позивача 14 січня 2003 року та про стягнення з відповідача середнього заробітку за час вимушеного прогулу/затримки виконання рішення про поновлення на роботі, набрали законної сили.

Суд зазначає, що законодавство України не передбачає обов'язку працівника звернутись до роботодавця з вимогою про виплату йому належних платежів при звільненні. Таким чином, у суду апеляційної інстанції не було підстав для відмови у задоволенні вимог позивача про стягнення з відповідача грошової компенсації за невикористану щорічну основну відпустку за період з 14 січня 2003 року по 19 жовтня 2005 року.

Ураховуючи, що грошову компенсацію за невикористану щорічну основну відпустку за період з 14 січня 2003 року по 19 жовтня 2005 року відповідач позивачеві не виплатив, то Суд погоджується з доводами позивача про те, що в спірних правовідносинах мав місце несвоєчасний розрахунок при звільненні. За змістом частини першої статті 117 КЗпП України обов'язок роботодавця перед колишнім працівником щодо своєчасного розрахунку при звільненні припиняється проведенням фактичного розрахунку, а отже, реальним виконанням цього обов'язку. І саме з цією обставиною пов'язаний період, протягом якого у роботодавця є обов'язок сплатити передбачену статтею 117 КЗпП України компенсацію.

Якщо між роботодавцем та колишнім працівником виник спір про розміри належних звільненому працівникові сум, то в тому разі, коли

спір вирішено на користь працівника, власник або уповноважений ним орган повинен сплатити зазначене в цій статті відшкодування (зазначене в частині першій статті 117 КЗпП України), починаючи з дня звільнення. Отож, у цьому випадку законодавець не вважає факт вирішення спору фактом виконання роботодавцем обов'язку провести повний розрахунок із колишнім працівником. Оскільки ухвалення судового рішення про стягнення з роботодавця виплат, які передбачені після звільнення, не припиняє відповідний обов'язок роботодавця, то відшкодування, передбачене статтею 117 КЗпП України, спрямоване на компенсацію працівнику майнових втрат, яких він зазнає внаслідок несвоєчасного здійснення з ним розрахунку з боку роботодавця, має бути виплачене за весь період такого невиконання, у тому числі й після прийняття судового рішення.

Суд, з урахуванням конкретних обставин справи, які мають юридичне значення, може зменшити розмір середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільненні працівника незалежно від того, чи він задовольняє позовні вимоги про стягнення належних звільненому працівникові сум у повному обсязі чи частково. Зменшуючи розмір відшкодування, визначений виходячи з середнього заробітку за час затримки роботодавцем розрахунку при звільненні відповідно до статті 117 КЗпП України, необхідно враховувати: 1) розмір простроченої заборгованості роботодавця щодо виплати працівнику при звільненні всіх належних сум, передбачених на день звільнення трудовим законодавством, колективним договором, угодою чи трудовим договором; 2) період затримки (прострочення) виплати такої заборгованості, а також те, з чим була пов'язана тривалість такого періоду з моменту порушення права працівника і до моменту його звернення з вимогою про стягнення відповідних сум; 3) ймовірний розмір пов'язаних із затримкою розрахунку при звільненні майнових втрат працівника.

Повний текст постанови Верховного Суду у справі № 809/1947/16 за посиланням: https://reyestr.court.gov.ua/Review/94973813.

113. Висновки Верховного Суду у справі № 229/2246/18

Гарантії, передбачені статтею 119 КЗпП України, зокрема щодо збереження середньої заробітної плати, не поширюються на випадки перебування працівника, який не був призваним на військову службу в особливий період та знаходився у місцях незаконного позбавлення волі на тимчасово окупованих територіях України.

10 лютого 2021 року Верховний Суд у складі колегії суддів Третьої судової палати Касаційного цивільного суду розглянув справу про стягнення заробітної плати за час перебування в полоні у незаконних збройних формувань.

Суд установив, що позивач, повертаючись з роботи додому, у районі проведення антитерористичної операції була позбавлена волі незаконними збройними формуваннями так званої ДНР та тривалий час перебувала у полоні. За час перебування в заручниках позивач не виконувала свої трудові обов'язки з поважних причин, поза її волею, проте підприємство не виплачувало їй заробітну плату.

При розгляді касаційної скарги Верховний Суд звернув увагу на наступне. Звертаючись до суду з цим позовом, позивач просила стягнути з відповідача середній заробіток за час її перебування у заручниках (полоні), застосувавши аналогію закону (статтю 119 КЗпП України), оскільки спірні правовідносини законодавчо не врегульовані. Зазначена правова норма передбачає, що між працівником, призваним на військову службу в особливий період, та роботодавцем зберігаються трудові відносини. Такий працівник лише увільняється від виконання обов'язків із збереженням місця роботи, посади та виплатою середнього заробітку строком до закінчення особливого періоду або до дня фактичного звільнення.

Вказані гарантії зберігаються за працівниками, які під час проходження військової служби потрапили у полон на строк до дня, наступного за днем їх повернення з полону. Тобто сфера дії вказаної правової норми, зокрема щодо збереження середньої заробітної плати, не поширюється на працівників, які не проходили військову службу, однак були незаконно позбавлені волі або захоплені як заручники незаконними збройними формуваннями.

Під час затримання незаконними збройними формуваннями позивач не виконувала трудових, державних або громадських обов'язків та не залучалася як працівник до виконання обов'язків, передбачених законами України «Про військовий обов'язок і військову службу», «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію». Вина відповідача як роботодавця в невиплаті позивачці заробітної плати у спірний період відсутня.

Правові підстави для стягнення середнього заробітку за весь час вимушеного прогулу, що передбачені статтею 235 КЗпП України, також відсутні, оскільки позивач не звільнена з роботи.

Повний текст постанови Верховного Суду у справі № 229/2246/18 за посиланням: https://reyestr.court.gov.ua/Review/94905043.

114. Висновки Верховного Суду у справі № 758/2641/17

Неналежне оформлення листка тимчасової непрацездатності саме по собі не може свідчити про неповажність причин відсутності працівника на роботі та не є підставою для його подальшого звільнення на підставі пункту 4 частини першої статті 40 КЗпП України.

10 лютого 2021 року Верховний Суд у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду розглянув справу про поновлення на роботі, стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу та відшкодування моральної шкоди.

Суд установив, що позивача прийнято на посаду водія тролейбуса. Відповідно до наказу роботодавця його звільнено з посади за прогули без поважних причин на підставі пункту 4 частини першої статті 40 КЗпП України. Підставою звільнення позивача зазначено службову записку начальника відділу експлуатації Куренівського тролейбусного ремонтно-експлуатаційного депо КП «Київпастранс», лист виконавчої дирекції Київського міського відділення Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності, протокол комісії із соціального страхування Куренівського тролейбусного ремонтно-експлуатаційного депо № 2, пояснення та листок непрацездатності позивача.

При розгляді касаційної скарги Верховний Суд звернув увагу на наступне.

Суд установив, що позивач звертався до Комунального некомерційного підприємства «Центр первинної медико-санітарної допомоги № 1» Оболонського району м. Києва у зв’язку з хворобою і йому було видано листок непрацездатності. За результатами перевірки обґрунтованості видачі листка непрацездатності відділом експертизи тимчасової непрацездатності та якості медичних послуг виконавчої дирекції Київського міського відділення Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності складено довідку про необґрунтованість лікарняного листа.

На підставі цієї довідки виконавчою дирекцією Київського міського відділення Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності надано пропозиції повернути кошти за необґрунтовано виданий лікарняний лист. Проте листок непрацездатності не повернуто до Комунального некомерційного

підприємства «Центр первинної медико-санітарної допомоги № 1» Оболонського району м. Києва для належного оформлення, ні відповідач, ні Фонд соціального страхування з тимчасової втрати працездатності з претензіями щодо його незаконності не зверталися, позивач отримав від Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності допомогу з тимчасової непрацездатності, яка не витребувана у позивача як безпідставно отримана, тому суд першої інстанції дійшов обґрунтованого висновку про те, що позивач перебував на лікарняному й у роботодавця були відсутні підстави для звільнення позивача на підставі пункту 4 частини першої статті 40 КЗпП України за прогул без поважних причин.

Повний текст постанови Верховного Суду у справі № 758/2641/17 за посиланням: https://reyestr.court.gov.ua/Review/94938539.

115. Висновки Верховного Суду у справі № 682/2782/18

При зверненні до суду із позовом про зобов'язання із працевлаштування вагітної жінки діє загальний тримісячний строк з дня, коли працівниця дізналася або повинна була дізнатися про порушення свого права. Початок перебігу строку звернення до суду починається з наступного дня після спливу строку, передбаченого для виконання роботодавцем обов'язку із працевлаштування працівниці та виплати їй середньої заробітної плати упродовж трьох місяців з дня закінчення трудового договору.

03 лютого 2021 року Верховний Суд у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду розглянув справу про виконання зобов'язання із працевлаштування та стягнення середнього заробітку.

При розгляді касаційної скарги Верховний Суд звернув увагу на наступне.

Частиною третьою статті 184 КЗпП України заборонено звільнення вагітної жінки та передбачено обов'язкове її працевлаштування у випадках звільнення після закінчення строкового трудового договору. Невиконання цього обов'язку є підставою для покладення на роботодавця відповідно до частини другої статті 232 КЗпП України обов'язку надати працівнику на цьому або іншому підприємстві роботу, яку він може виконувати, а не поновити його на попередній роботі. У разі невиконання власником підприємства або уповноваженим ним органом протягом трьох місяців обов'язку працевлаштувати звільненого працівника, зокрема вагітної жінки, на підставі пункту 2 статті 36 КЗпП України

за заявою такої особи може вирішуватися спір не про поновлення на роботі, а про виконання зобов'язання щодо працевлаштування.

Виходячи зі змісту частини першої статті 233 КЗпП України, важливо розрізняти початок перебігу строку для звернення до суду залежно від змісту позовних вимог, а саме: вимог у справах про звільнення та інших вимог працівника. Спір про звільнення – це спір за позовом про поновлення на роботі. Натомість предметом позову у справі, що переглядалася, є вимога не про поновлення на роботі, а про зобов'язання із працевлаштування.

При зверненні до суду із позовом про зобов'язання із працевлаштування діє тримісячний строк з дня, коли працівниця дізналася або повинна була дізнатися про порушення свого права. Початок перебігу строку звернення до суду починається з наступного дня після спливу строку, передбаченого для виконання роботодавцем обов'язку із працевлаштування працівниці та виплати їй середньої заробітної плати упродовж трьох місяців з дня закінчення трудового договору.

Повний текст постанови Верховного Суду у справі № 682/2782/18 за посиланням: https://reyestr.court.gov.ua/Review/94803225.

116. Висновки Верховного Суду у справі № 813/6440/15

Для вирішення питання щодо правомірності наказу про звільнення за пунктом 3 частини першої статті 40 КЗпП України (систематичне невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором) необхідно перевірити всі накази про накладення дисциплінарного стягнення, які ввійшли в систему для звільнення незалежно від того, чи оскаржувався кожен наказ окремо в установленому законом порядку.

02 лютого 2021 року Верховний Суд у складі колегії суддів Касаційного адміністративного суду розглянув касаційну скаргу у справі про визнання нечинним та скасування наказу, поновлення на роботі, зобов'язання відшкодувати середній заробіток за час вимушеного прогулу.

При розгляді касаційної скарги Верховний Суд звернув увагу на наступне.

Для звільнення працівника за систематичне порушення трудової дисципліни необхідно, щоб він учинив конкретний дисциплінарний проступок, тобто, допустив невиконання або неналежне виконання трудових обов'язків, і щоб це невиконання або неналежне виконання трудових обов'язків було протиправним та винним і носило

систематичний характер, а за попередні порушення трудової дисципліни (одне чи декілька) до працівника застосовувались заходи дисциплінарного чи громадського стягнення з додержанням порядку їх застосування, але вони не дали позитивних наслідків і працівник знову вчинив дисциплінарний проступок. Систематичним порушенням трудової дисципліни вважається порушення, вчинене працівником, який і раніше порушував трудову дисципліну, за що притягувався до дисциплінарної відповідальності та порушив її знову.

Під час вирішення питання щодо правомірності наказу про звільнення за пунктом 3 частини першої статті 40 КЗпП України, необхідно перевірити всі накази про накладення дисциплінарного стягнення, які ввійшли в систему для звільнення, незалежно від того, чи оскаржувався кожен наказ окремо в установленому законом порядку. Лише правомірно накладені стягнення можуть враховуватись і бути підставою для звільнення працівника за пунктом 3 частини першої статті 40 КЗпП України.

У цій справі суди вищенаведеного не врахували та, вирішуючи питання щодо правомірності звільнення на підставі пункту 3 частини першої статті 40 КЗпП, в аспекті встановлення систематичності невиконання позивачем посадових обов'язків обмежились констатацією наявності факту притягнення позивача до дисциплінарної відповідальності згідно з наказом першого заступника голови Держгірпромнагляду України, не надавши останньому жодної оцінки.

Повний текст постанови Верховного Суду у справі № 813/6440/15 за посиланням: https://reyestr.court.gov.ua/Review/94603043.

117. Висновки Верховного Суду у справі № 0940/2206/18

Підставою для надання батькові відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку є не лише подання батьком відповідної заяви, а й надання ним установлених частиною четвертою статті 20 Закону України «Про відпустки» документів, а саме довідки з місця роботи (навчання, служби) матері дитини про те, що вона вийшла на роботу до закінчення терміну цієї відпустки і виплату допомоги по догляду за дитиною їй припинено (із зазначенням дати).

29 грудня 2020 року Верховний Суд у складі колегії суддів Касаційного адміністративного суду розглянув касаційну скаргу у справі про визнання протиправним та скасування наказу «Про

притягнення до дисциплінарної відповідальності» у частині звільнення з Національної поліції України.

Суть спору полягає у визначенні правомірності відмови позивачу у наданні відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку та його звільнення з лав Національної поліції України у зв'язку з відсутністю на службі.

При розгляді касаційної скарги Верховний Суд звернув увагу на наступне.

Відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку надається, зокрема, і батькові дитини на підставі заяви та довідки з місця роботи (навчання, служби) матері дитини про те, що вона вийшла на роботу до закінчення терміну цієї відпустки та виплату допомоги по догляду за дитиною їй припинено (із зазначенням дати). Подання батьком дитини передбачених частиною четвертою статті 20 Закону України «Про відпустки» заяви і відповідних документів є безумовною підставою для надання останньому відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку.

Таким чином, суди попередніх інстанцій дійшли обґрунтованого висновку про протиправність відмови відповідача у наданні позивачу відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку з викладених у листі підстав, а саме: у зв'язку з ненаданням повного переліку відповідних документів. Позивач звернувся до відповідача із відповідним рапортом у порядку, встановленому чинним законодавством та переліком необхідних документів, отже, правильним є висновки судів першої та апеляційної інстанцій, що відповідач допустив протиправну бездіяльність не надавши позивачу гарантовані чинним законодавством України відпустки по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку.

Відповідно до пункту 4 частини першої статті 4 Закону України «Про відпустки» установлено такі види соціальних відпусток як, зокрема, відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами (стаття 17 цього Закону) й відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку (стаття 18 цього Закону). При цьому, після закінчення відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами за бажанням жінки їй надається відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку (стаття 18 Закону України «Про відпустки»). Згадані відпустки є самостійними та право на одну відпуску не визначає обов'язок надання іншої відпустки чи виключає її надання, лише унормовує їх черговість.

Незважаючи на це, рапорт позивача не був розглянутий, а було ініційоване проведення службового розслідування за фактом невиходу позивача на службу. Колегія суддів Верховного Суду зазначила що звільнення працівника поліції з підстав, не передбачених законом, або з порушенням установленого законом порядку свідчить про незаконність такого звільнення та тягне за собою поновлення порушених прав працівника. Причини відсутності позивача на роботі у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю, що підтверджується листками непрацездатності, є поважними.

Під час розгляду справи судом першої інстанції позивач у судовому засіданні підтвердив, що здійснював догляд дитини, оскільки дружина працювала. Як видно з матеріалів справи у ході проведення службового розслідування відповідач не встановив причини відсутності позивача на роботі, не надав останньому можливості надати відповідні документи про поважність причини відсутності на роботі натомість визначив допущення позивачем порушення службової дисципліни у зв'язку з відсутністю останнього на службі у період з 08.09.2018. Таким чином, на момент прийняття оскаржуваних рішень відповідачем не було отримано жодних підтверджуючих доказів, а всі заходи в межах службового розслідування вживалась після його завершення та прийняття оскаржуваних рішень.

Підставою для надання батькові відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку є не лише подання батьком відповідної заяви, а й надання ним встановлених частиною четвертою статті 20 Закону України «Про відпустки» документів, а саме довідки з місця роботи (навчання, служби) матері дитини про те, що вона вийшла на роботу до закінчення терміну цієї відпустки і виплату допомоги по догляду за дитиною їй припинено (із зазначенням дати). Водночас ненадання таких документів або неналежність таких документів не були окремою підставою спірної відмови відповідача у наданні позивачу відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку.

Таким чином, Верховний Суд дійшов до висновку, що належним способом захисту порушеного права позивача буде зобов'язання відповідача повторно розглянути заяву. Такий спосіб захисту порушеного права відповідає змісту спірних правовідносин є ефективним та забезпечує належний судовий захист у тій мірі, яка є необхідною у даному конкретному випадку. Отже, реальним і вірним

способом захисту порушеного права позивача є зобов'язання ГУНП в Івано-Франківській області повторно розглянути його заяву, оскільки у спірних правовідносинах суд не вправі зобов'язати відповідача надати позивачу відпустку для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, оскільки суд не може своїм рішенням підміняти державний орган, на який законом покладено обов'язок прийняття такого.

Повний текст постанови Верховного Суду у справі № 0940/2206/18 за посиланням: https://reyestr.court.gov.ua/Review/93879475.

118. Висновки Верховного Суду у справі № 260/1743/19

Фізична особа – підприємець, яка використовує найману працю, не може бути одночасно притягнута до відповідальності за частиною другою статті 265 Кодексу законів про працю України та частиною третьою статті 41 Кодексу України про адміністративне правопорушення в частині допуску працівника до роботи без оформлення трудового договору у зв'язку з порушенням принципу «non bis in idem» як складового елемента принципу верховенства права. Штрафи, передбачені статтею 265 Кодексу законів про працю України, є заходами фінансової відповідальності.

22 грудня 2020 року Верховний Суд у складі суддів об'єднаної палати Касаційного адміністративного суду розглянув касаційну скаргу у справі про визнання протиправними та скасування припису про усунення виявлених порушень і постанови про накладення штрафу відповідно до частини другої статті 265 Кодексу законів про працю України.

При розгляді касаційної скарги Верховний Суд звернув увагу на наступне.

Нормативне номінування штрафів за статтею 265 Кодексу законів про працю України як фінансових санкцій та формальне відмежування їх законодавцем від адміністративно-господарських свідчить про здійснення формальної правової кваліфікації відповідно до національного законодавства в межах автономного виду відповідальності з тяжінням до означення фінансової відповідальності. За цих умов, нормативних і фактичних підстав відносити штрафи за статтею 265 Кодексу законів про працю України до заходів адміністративної відповідальності немає.

Частина друга статті 265 Кодексу законів про працю України та частина третя статті 41 Кодексу про адміністративні правопорушення України передбачають відповідальність для фізичних осіб –

підприємців, які використовують найману працю, у вигляді штрафу за фактичний допуск працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту). При цьому можуть збігатися суб'єкт відповідальності та вид порушення. В умовах одночасного застосування санкцій до фізичної особи – підприємця за вказаними вище статтями провадження не є пов'язаними за своєю суттю, оскільки за цілями та застосовуваними санкціями не є взаємодоповнюючими, а передбачають подвійне застосування щодо однієї та тієї ж особи двох штрафних каральних заходів. Це є не лише непропорційним і надмірним обтяженням щодо такої особи, але й ставить у нерівне правове становище при вчиненні аналогічного правопорушення в діяльності юридичної особи та фізичної особи – підприємця не на користь останнього.

Правовий статус підприємця фізична особа з повною цивільною дієздатністю набуває в порядку реалізації свого права на здійснення підприємницької діяльності, яка не заборонена законом (згідно з частиною першою статті 42 Конституції України, частиною першою статті 50 Цивільного кодексу України, частиною першою статті 128 Господарського кодексу України). Тому розмежування статусу фізичної особи та фізичної особи – підприємця не зумовлює можливостей відходу від цих висновків, оскільки в обох випадках каральна мета відповідальності реалізується щодо єдиного суб'єкта права – фізичної особи, яка з метою законного здійснення господарської діяльності отримує додатковий правовий статус.

Отже, фізична особа – підприємець, яка використовує найману працю, не може бути одночасно притягнута до відповідальності за частиною другою статті 265 Кодексу законів про працю України та частиною третьою статті 41 Кодексу України про адміністративне правопорушення в частині допуску працівника до роботи без оформлення трудового договору у зв'язку з порушенням принципу «non bis in idem» як складового елементу принципу верховенства права.

Повний текст постанови Верховного Суду у справі № 260/1743/19 за посиланням: https://reyestr.court.gov.ua/Review/93708687.

119. Висновки Верховного Суду у справі № 520/2226/19

Для підтвердження права на отримання додаткової соціальної відпустки одинокій матері роботодавцю має бути пред'явлено будь-який офіційно складений, оформлений та засвідчений в установленому порядку документ, у якому з достатньою

достовірністю підтверджується відсутність участі батька у вихованні дитини.

21 грудня 2020 року Верховний Суд у складі колегії суддів Касаційного адміністративного суду розглянув касаційну скаргу у справі про виплату середнього заробітку за весь час затримки розрахунків, про виплату компенсації втрати частини доходів, про виплату відшкодування моральної шкоди.

При розгляді касаційної скарги Верховний Суд звернув увагу на наступне.

Основою для визначення загальної суми заробітку, що підлягає виплаті за час вимушеного прогулу, є середньоденна (середньогодинна) заробітна плата працівника, яка згідно з пункту 8 Порядку обчислення середньої заробітної плати затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 08 лютого 1995 року № 100 визначається діленням заробітної плати за фактично відпрацьовані протягом 2-х місяців робочі (календарні) дні на число відпрацьованих робочих днів (годин), а у випадках, передбачених чинним законодавством, – календарних днів за цей період. Визначаючи розмір середнього заробітку, суди вірно врахували положення абзацу 3 пункту 2 Порядку обчислення середньої заробітної плати від 08 лютого 1995 року № 100 та розрахували суму, яка підлягає стягненню з відповідача на користь позивачки.

Верховний Суд вказав, що відповідно до пункту 9 постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 06 листопада 1992 року № 9 одинокою матір'ю вважають жінку, яка не перебуває у шлюбі та у свідоцтві про народження дитини якої відсутній запис про батька дитини або запис про батька зроблено у встановленому порядку за вказівкою матері; вдову; іншу жінку, яка виховує і утримує дитину сама. Отже, основним критерієм для визначення статусу одинокої матері є: виховання та утримування дитини без участі батька. Одержання жінкою аліментів від батька дитини, ведення з ним спільного господарства позбавляє статусу одинокої матері.

Підставою для отримання статусу одинокої матері є відсутність запису про укладення шлюбу або наявність свідоцтва про розірвання шлюбу. Втім, свідоцтва недостатньо, необхідно також підтвердити факт того, що батько справді не бере участі у вихованні дитини.

Судами попередніх інстанцій встановлено, що на підтвердження доводів про те, що позивачка є одинокою матір'ю, яка виховує

дитину без батька, надано: свідоцтво про народження дитини, рішення суду про розірвання шлюбу, лист з Балаклійської загальноосвітньої школи І-ІІІ ступенів № 2 Балаклійської районної ради Харківської області, згідно зі змістом якого батько дитини за період навчання 5-6 класів її успіхами у школі не цікавився, батьківські збори не відвідував, з вчителями, класним керівником та директором школи не спілкувався. Також позивачко долучено до справи пояснення сусідів позивача та довідку про склад сім'ї, відповідно до якої за адресою позивачки склад зареєстрованих осіб становить 2 особи. Сусіди у своїх поясненнях вказують, що з моменту заселення позивачки з донькою до квартири, що відбулось у 2015 році, вони проживають удвох, батька дитини жодного разу не бачили, до квартири останній не з'являвся, участі у вихованні дитини не приймав.

Колегія суддів Верховного Суду погодилася з висновками суду апеляційної інстанції про те, що чинне законодавство не містить конкретного переліку документів, які слід пред'явити матері, що виховує дитину без батька, для отримання додаткової соціальної відпустки. Тому для підтвердження права на зазначену відпустку в цьому випадку роботодавцю має бути пред'явлений будь-який офіційно складений, оформлений та засвідчений в установленому порядку документ, у якому з достатньою достовірністю підтверджується відсутність участі батька у вихованні дитини. Обов'язок оформлення таких документів лягає на працівника, а не на роботодавця.

Повний текст постанови Верховного Суду у справі № 520/2226/19 за посиланням: https://reyestr.court.gov.ua/Review/93708459.

120. Висновки Верховного Суду у справі № 569/11722/16-ц

У випадку, якщо колективним договором передбачена виплата, яка за своєю сутністю та підставою нарахування є доплатою за певні умови та характер праці (зокрема, за години викладацької роботи, виконані понад встановлене річне навантаження), і яка передбачена нормами позитивного права, то неправильна назва такої виплати «премією» нічого не змінює у її правовому режимі, вона все одно підлягає виплаті в обов'язковому порядку за наявності законних підстав для її здійснення.

14 грудня 2020 року Верховний Суд у складі Об'єднаної палати Касаційного цивільного суду розглянув справу про стягнення заборгованості із заробітної плати.

Суд встановив, що позивача призначено (за рахунок платних послуг) викладачем (фахівцем) Рівненського вищого професійного училища департаменту Державної служби охорони тимчасово на період відпустки по догляду за дитиною основного працівника. Після звільнення із займаної посади на підставі його звернення Управлінням Держпраці у Рівненській області проведена позапланова перевірка з питань додержання вимог законодавства про працю та загальнообов'язкове державне соціальне страхування на предмет оплати відповідачем годин викладацької роботи викладачами вищих навчальних закладів I та II рівнів акредитації та професійно-технічних навчальних закладів, виконаних понад встановлене річне навантаження, додаткова оплата праці за класне керівництво, за завідування навчальними кабінетами або лабораторіями і порушень з цього питання не виявлено.

Відмовляючи в задоволенні позову, суд першої інстанції, з висновком якого погодився й апеляційний суд, виходив із того, що вичитані години понад норму були виплачені позивачу відповідно до умов колективного договору. Жодних належних та допустимих доказів про те, що позивача було призначено куратором групи, матеріали справи не містять.

Верховний Суду залишив без змін рішення судів з огляду на таке.

Тлумачення норм статей 3, 9, 13 ЦК України та статті 5 Закону України «Про колективні договори і угоди» свідчить, що доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством, премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій, належать до видів додаткової заробітної плати. Доплати як складові додаткової заробітної плати, визначаються законодавством і тому становлять обов'язкову частину у структурі заробітної плати (на відміну від премій).

У колективному договорі можуть бути передбачені додаткові види доплат, підстави та порядок їх здійснення. Умови колективного договору необхідно розділяти на ті, що дублюють норми позитивного права, та ті, що виникають у процесі колективних переговорів між роботодавцем та трудовим колективом і є додатковими гарантіями для працівника.

У приватному праві, частиною якого є трудове право, недійсність може стосуватися або «вражати» різноманітні договори, не є винятком й колективні договори. У частині другій статті 5 Закону України «Про колективні договори і угоди» передбачений

спеціальний випадок нікчемності умови колективного договору у разі, коли відповідна умова погіршує порівняно з чинним законодавством становище працівника.

У трудовому законодавстві не міститься правил, які мають засовуватися при тлумаченні того чи іншого колективного договору, а тому, з врахуванням принципів добросовісності, справедливості та розумності, сумніви щодо його дійсності, чинності та виконуваності повинні тлумачитися судом на користь його дійсності, чинності та виконуваності, за умови, що положення колективного договору не погіршують, порівняно з чинним законодавством, становище працівників. У випадку, якщо колективним договором передбачена виплата, яка за своєю сутністю та підставою нарахування є доплатою за певні умови та характер праці (зокрема, за години викладацької роботи, виконані понад встановлене річне навантаження), і яка передбачена нормами позитивного права, то неправильна назва такої виплати «премією» нічого не змінює у її правовому режимі, вона все одно підлягає виплаті в обов'язковому порядку за наявності законних підстав для її здійснення.

Суд встановив, що позивача було призначено викладачем за рахунок платних послуг, умови оплати праці були визначені у колективному договорі, яким передбачено, зокрема преміювання за вичитані години понад норму, та, як встановлено судом, відповідні премії були виплачені позивачу, вичитані години понад норму оплачені. За таких обставин, встановивши, що положення колективного договору не погіршують, порівняно з чинним законодавством, становище працівника, вичитані години понад норму оплачені роботодавцем, докази про те, що позивача було призначено куратором групи та на нього покладено обов'язок завідування навчальними кабінетами чи лабораторіями, відсутні, суди дійшли обґрунтованого висновку про відмову в задоволенні позовних вимог.

Повний текст постанови Верховного Суду у справі № 569/11722/16-ц за посиланням: https://reyestr.court.gov.ua/Review/93564592.

121. Висновки Верховного Суду у справі № 279/44/20

Заподіяння педагогічним працівником шкоди психічному здоров'ю учня внаслідок булінгу, факт якого документально підтверджено, є підставою для звільнення такого працівника за вчинення аморального проступку на підставі пункту 3 частини першої статті 41 КЗпП України.

07 грудня 2020 року Верховний Суд у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду розглянув справу про поновлення на роботі.

Суд встановив, що позивач перебувала у трудових відносинах з відповідачем. Згідно з актом службового розслідування на території Грозинської гімназії позивач висловлювала образливі чутки, маніпуляції, словесно зачіпала неповнолітнього, вчиняла систематичний тиск на учня, що між учасниками освітнього процесу розглядається як факт булінгу. Вчитель не реагувала на зауваження працівників адміністрації навчального закладу з цього приводу. Висновком психолога підтверджено, що у результаті конфлікту з вчителем завдано шкоду психічному здоров'ю учня.

Крім цього, аморальність поведінки позивача підтверджується зверненнями батьків учнів та вчителів гімназії. Постановою суду позивачку визнано винуватою у вчиненні правопорушення, передбаченого частиною першою статті 173^4 КУпАП; провадження у справі закрито в зв'язку із закінченням строків притягнення до адміністративної відповідальності, передбачених статтею 38 КУпАП.

Позивачку звільнено з посади заступника директора з виховної роботи (на 0,5 ставки) та вчителя російської мови і зарубіжної літератури Грозинської гімназії у зв'язку із вчиненням аморального проступку, несумісного з продовженням даної роботи на підставі пункту 3 статті 41 КЗпП України.

При розгляді касаційної скарги Верховний Суд звернув увагу на наступне.

Відповідно до пункту 3 частини першої статті 41 КЗпП України вчинення працівником, який виконує виховні функції, аморального проступку, не сумісного з продовженням даної роботи, є підставою для розірвання трудового договору з працівником. Працівники, які виконують виховну функцію, – вчитель, педагог, вихователь – зобов'язані бути людьми високих моральних переконань та бездоганної поведінки. Особистий приклад викладача та його авторитет і високоморальна поведінка мають виключно важливе значення у формуванні свідомості молоді. Тому якщо педагог недостойною поведінкою скомпрометував себе перед учнями, іншими особами, порушив моральні норми, втратив тим самим авторитет, дискредитував себе як вихователь, він може бути звільнений з роботи за пунктом 3 частини першої статті 41 КЗпП України.

З підстав вчинення аморального проступку, несумісного з продовженням такої роботи, можуть бути звільнені лише ті працівники, які займаються виховною діяльністю, наприклад, вихователі, вчителі, викладачі, практичні психологи, соціальні педагоги, майстри виробничого навчання, методисти, педагогічні працівники позашкільних закладів. Звільнення не може бути визнано правильним, якщо воно проведено лише внаслідок загальної оцінки поведінки працівника, не підтвердженої конкретними фактами.

Установивши обставини вчинення вчителем під час виконання нею своїх посадових обов'язків аморального проступку, що суперечить вимогам педагогічної етики, моралі, поваги до гідності дитини, обов'язку вчителя захищати дітей від будь-яких форм фізичного або психічного насильства, а також суперечать загальноприйнятим нормам і правилам, порушують моральні устої суспільства, моральні цінності, які склалися в суспільстві, суди дійшли обґрунтованого висновку про те, що вона звільнена з посади з дотриманням вимог трудового законодавства, а тому правові підстави для задоволення позову відсутні.

Повний текст постанови Верховного Суду у справі № 279/44/20 за посиланням: https://reyestr.court.gov.ua/Review/93472096.

122. Висновки Верховного Суду у справі № 480/3105/19

У разі виплати частини (не всіх) належних звільненому працівникові сум зменшується, відповідно, розмір відповідальності. І цей розмір відповідальності повинен бути пропорційним розміру невиплачених сум з урахуванням того, що всі належні при звільненні суми становлять сто відсотків, стільки ж відсотків становить розмір середнього заробітку. Тобто залежно від розміру невиплачених належних звільненому працівникові сум прямо пропорційно належить виплаті розмір середнього заробітку, однак за весь час їх затримки по день фактичного розрахунку.

30 листопада 2020 року Верховний Суд у складі судової палати з розгляду справ щодо виборчого процесу та референдуму, а також захисту політичних прав громадян Касаційного адміністративного суду прийняв постанову у справі про визнання бездіяльності протиправною, стягнення грошової компенсації та середнього заробітку.

Суть спору полягала у тому, що після звільнення позивача зі служби військовою частиною не проведено з ним остаточного розрахунку, а саме: не виплачено грошову компенсацію за належні до

видачі предмети речового майна у сумі 57657,47 гривень. Оскільки грошову компенсацію за неотримане речове майно позивачу не виплачено у день його виключення із списків особового складу, позивач уважав, що має право на виплату середнього заробітку за увесь період затримки розрахунку при звільненні відповідно до статті 117 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України), а саме: за період з 11 липня 2019 року по день ухвалення судового рішення.

Правовий висновок Верховного Суду за результатами розгляду зазначеної адміністративної справи полягає в такому.

Судова палата, проаналізувавши наведені законодавчі приписи та висновки Конституційного Суду України і Верховного Суду, дійшла до такого. Зі змісту положень Інструкції про організацію речового забезпечення військовослужбовців Збройних Сил України в мирний час та особливий період, затвердженої наказом Міністерства оборони України 29 квітня 2016 року № 232, висновується, що речове забезпечення не має характеру винагороди за виконану працю, а спрямоване насамперед на задоволення потреб військовослужбовців під час несення ними військової служби. Такі гарантії щодо забезпечення військовослужбовців доречно порівняти із подібними категоріями трудового законодавства, а саме пунктом 3 частини першої статті 29 КЗпП України, відповідно до якого власник або уповноважений ним орган зобов’язаний до початку роботи за укладеним трудовим договором забезпечити працівника необхідними для роботи засобами.

Речове майно може бути різноманітним: майном особистого користування (предмети військової форми одягу, взуття та спорядження, які видаються у власне користування військовослужбовців) та інвентарним майном, яке є власністю військової частини та використовується особовим складом тимчасово під час проведення спеціальних робіт, несення бойового чергування, варти тощо. Лише перший вид майна, у разі його неотримання, підлягає грошовій компенсації. Отже, речове майно не можна ототожнювати із заробітною платою (грошовим забезпеченням) військовослужбовця.

Щодо правової природи компенсації за неотримане речове майно, судова палата вважає, що таку слід розглядати як особливий, окремий вид належних військовослужбовцю сум. Стаття 116 КЗпП оперує поняттям «всі суми, що належать працівнику», а стаття 117 цього

Кодексу передбачає санкцію за невиплату відповідних сум при звільненні. Чинне законодавство передбачає обов'язок виплатити військовослужбовцю, який звільняється зі служби, грошову компенсацію вартості за неотримане речове майно на день виключення зі списків особового складу військової частини. Умовою для виникнення такого обов'язку є подання військовослужбовцем відповідного рапорту під час проходження служби. Отже, компенсація вартості за неотримане речове майно належить до складу належних звільненому працівникові сум у розумінні статті 116 КЗпП України.

Таким чином, застосування передбаченої статтею 117 КЗпП України відповідальності здійснюється у разі невиплати згаданої компенсації на день виключення особи зі списків особового складу військової частини. Виключенням із цього правила є надання військовослужбовцем на те відповідної згоди, передбаченої пунктом 242 Положенням про проходження громадянами України військової служби у Збройних Силах України від 10 грудня 2008 року № 1153/2008.

Указані висновки корелюються з позицією Великої Палати Верховного Суду, наведеною в постанові від 26 лютого 2020 року у справі № 821/1083/17, згідно з якою під «належними звільненому працівникові сумами» необхідно розуміти усі виплати, на отримання яких працівник має право станом на дату звільнення згідно з умовами трудового договору і відповідно до державних гарантій, встановлених законодавством для осіб, які перебувають у трудових правовідносинах з роботодавцем (заробітна плата, компенсація за невикористані дні відпустки, вихідна допомога тощо).

Висновки Верховного Суду, наведені у постанові від 31 жовтня 2019 року у справі № 825/598/17, не суперечать наведеній позиції судової палати, а тому підстави відступати від викладеного у цьому судовому рішенні висновку щодо застосування статей 116, 117 КЗпП України відсутні.

Статтею 117 КЗпП України визначено відповідальність за затримку розрахунку при звільненні. Частиною першою цієї статті встановлено, що в разі невиплати з вини власника або уповноваженого ним органу належних звільненому працівникові сум у строки, визначені статтею 116 цього Кодексу, при відсутності спору про їх розмір підприємство, установа, організація повинні виплатити

працівникові його середній заробіток за весь час затримки по день фактичного розрахунку.

Синтаксичний розбір текстуального змісту цієї норми дає підстави суду зробити висновки про те, що відповідальність у розмірі середнього заробітку застосовується лише в разі невиплати всіх належних працівникові сум (заробітної плати, компенсацій тощо). Такий правовий висновок прямо випливає із цієї норми. Аналіз такого правового врегулювання дає змогу суду зробити правовий висновок, який непрямо випливає з приписів частини першої статті 117 КЗпП України, про те, що в разі виплати частини (не всіх) належних звільненому працівникові сум зменшується відповідно розмір відповідальності. І цей розмір відповідальності повинен бути пропорційним розміру невиплачених сум з урахуванням того, що всі належні при звільненні суми становлять сто відсотків, стільки ж відсотків становить розмір середнього заробітку.

Тобто залежно від розміру невиплачених належних звільненому працівникові сум прямо пропорційно належить виплаті розмір середнього заробітку, однак за весь час їх затримки по день фактичного розрахунку.

Суд може зменшити розмір відшкодування, передбаченого статтею 117 КЗпП України, і таке зменшення має залежати від розміру недоплаченої суми (висновок Верховного Суду України, висловлений у постанові від 27 квітня 2016 року у справі № 6-113цс16; висновки Великої Палати Верховного Суду, висловлені у постанові від 26 червня 2019 року у справі № 761/9584/15-ц, щодо відступлення від частини висновків Верховного Суду України, наведених у постанові від 27 квітня 2016 року у справі № 6-113цс16).

Зменшуючи розмір відшкодування, визначений відповідно до статті 117 КЗпП України, виходячи зі середнього заробітку за час затримки роботодавцем розрахунку при звільненні, необхідно враховувати таке (постанова Великої Палати Верховного Суду від 26 червня 2019 року у справі № 761/9584/15-ц):

– розмір простроченої заборгованості роботодавця щодо виплати працівнику при звільненні всіх належних сум, передбачених на день звільнення трудовим законодавством, колективним договором, угодою чи трудовим договором;

– період затримки (прострочення) виплати такої заборгованості, а також те, з чим була пов’язана тривалість такого періоду з моменту

порушення права працівника і до моменту його звернення з вимогою про стягнення відповідних сум;

– ймовірний розмір пов’язаних із затримкою розрахунку при звільненні майнових втрат працівника;

– інші обставини справи, встановлені судом, зокрема, дії працівника та роботодавця у спірних правовідносинах, співмірність можливого розміру пов’язаних із затримкою розрахунку при звільненні майнових втрат працівника та заявлених позивачем до стягнення сум середнього заробітку за несвоєчасний розрахунок при звільненні.

Повний текст постанови Верховного Суду у справі № 480/3105/19 за посиланням: https://reyestr.court.gov.ua/Review/93170938.

123. Висновки Верховного Суду у справі № 234/9296/17

Відмова у відновленні страхових виплат, призначених особі безстроково у зв’язку з трудовим каліцтвом, лише за самим фактом проживання її в державі, з якою Україна не підписала міжнародний договір про страхові виплати і надання соціальних послуг, є необґрунтованою і такою, що порушує конституційні гарантії особи на соціальне забезпечення у зв’язку з втратою працездатності.

25 листопада 2020 року Верховний Суд у складі колегії суддів Другої судової палати Касаційного цивільного суду розглянув справу про відновлення страхових виплат.

Суд встановив, що з позивачем стався нещасний випадок на виробництві. Позивач отримував страхові виплати до січня 2014 року, після чого страхові виплати йому призупинені у зв’язку з виїздом на постійне місце проживання до Ізраїлю.

У 2015 році позивач звернувся до Фонду із заявою про відновлення страхових виплат, але позивачу було відмовлено з тієї підстави, що страхові виплати і надання соціальних послуг припиняються на весь час проживання потерпілого за кордоном, якщо інше не передбачено міжнародним договором України, згода на обов’язковість якого надана Верховною Радою України. Серед підписаних Україною договорів відповідного договору з державою Ізраїль немає.

Суд першої інстанції відмовив у задоволенні позову. Апеляційний суд змінив рішення суду першої інстанції, виключивши з його мотивувальної частини висновок щодо неналежного відповідача; в іншій частині рішення суду залишив без змін.

Верховний Суд прийняв постанову, в якій зазначив таке.

Відповідно до пункту 1 частини першої статті 46 цього Закону страхові виплати і надання соціальних послуг припиняються на весь час проживання потерпілого за кордоном, якщо інше не передбачено міжнародним договором України, згода на обов'язковість якого надана Верховною Радою України. У частині п'ятій статті 48 цього Закону встановлено, що у разі виїзду потерпілого або осіб, які мають право на страхові виплати, на постійне місце проживання за межі України визначені на зазначені цілі суми переказуються Фондом соціального страхування України на їх адресу в порядку, передбаченому міждержавними угодами.

Частина перша статті 46 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» передбачає наявність саме двосторонніх договорів між Україною та державою місця проживання отримувача страхових виплат у відповідній сфері соціального забезпечення, відповідно до якої право на отримання страхових виплат, в тому числі призначених безстроково у зв'язку з втратою працездатності внаслідок нещасного випадку на виробництві, громадянами України, які проживають за кордоном, фактично залежить від наявності відповідного міжнародного договору, ратифікованого Верховною Радою України.

Водночас результат аналізу положень Конституції України, Закону України «Про свободу пересування та вільний вибір місця проживання в Україні» та практики ЄСПЛ дає підстави для висновку, що право на соціальний захист належить до основоположних прав і свобод, які гарантуються державою і за жодних умов не можуть бути скасовані, а їх обмеження не допускається, крім випадків, передбачених Конституцією України.

У справі, яка переглядалась, враховуючи характер відповідних страхових виплат, які призначені позивачу безстроково у зв'язку з втратою працездатності, Фонд не наводить аргументів щодо наявності вини позивача у припиненні виплати страхових виплат або що існує закон, який зобов'язує позивача вживати будь-які дії для їх поновлення, або позивач має альтернативний механізм отримання (компенсації) цих виплат, зокрема за кордоном.

Верховний Суд вважає, що частина перша статті 46 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування», яка передбачає припинення страхових виплат на весь час проживання потерпілого за кордоном, якщо інше не передбачено міжнародним договором України, суперечить частинам першій, другій статті 24,

частині третій статті 25, частинам першій, четвертій статті 41, частині першій статті 46, частині першій статті 64 Конституції України, тому суд її не застосовує.

З урахуванням того, що позивач звернувся до належного органу соціального страхування на території України, колегія суддів визнає відмову у відновленні страхових виплат, призначених позивачу безстроково у зв'язку з трудовим каліцтвом, лише за самим фактом його проживання в державі Ізраїль, з якою Україна не підписала міжнародний договір про страхові виплати і надання соціальних послуг, необґрунтованою і такою, що порушує конституційні гарантії позивача на соціальне забезпечення у зв'язку з втратою працездатності.

Повний текст постанови Верховного Суду у справі № 234/9296/17 за посиланням: https://reyestr.court.gov.ua/Review/93217644.

124. Висновки Верховного Суду у справі № 400/262/19

Звільнення державного службовця з підстав, не передбачених законом, або з порушенням установленого законом порядку свідчить про незаконність такого звільнення та зумовлює поновлення порушених прав державного службовця.

19 листопада 2020 року Верховний Суд у складі колегії суддів Касаційного адміністративного суду прийняв постанову у справі про визнання протиправними і скасування наказів, поновлення на посаді, стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу.

Суть спору полягала в тому, що відповідачем не виконано обов'язку щодо працевлаштування працівника у випадку скорочення штату, не запропоновано йому іншу роботу, з урахуванням освіти, кваліфікації і досвіду.

Правовий висновок Верховного Суду за результатами розгляду зазначеної адміністративної справи полягає в такому.

Судами першої та апеляційної інстанцій установлено та підтверджено матеріалами справи, що у відповідача мали місце зміни в організації виробництва і праці, зокрема, реорганізація установи, скорочення чисельності або штату працівників, які в подальшому зумовили звільнення позивачки.

Системний аналіз законодавчих положень дає підстави для висновку, що однією з найважливіших гарантій для працівників при скороченні чисельності або штату є обов'язок власника підприємства чи уповноваженого ним органу працевлаштувати працівника. Судами попередніх інстанції встановлено, що відповідач у встановлений

строк повідомив позивача про наступне вивільнення, що підтверджується підписом у попередженні. Позивачу пропонувались вакантні посади для подальшого працевлаштування, однак, посада начальника створеної Березанської ДПІ, яка за функціональними обов'язками фактично відповідає посаді начальника Березанського відділення Очаківської ОДПІ, позивачу запропонована не була.

З матеріалів справи встановлено, що на наступний день після попередження позивача про наступне звільнення, відповідачем прийнято наказ ГУ ДФС від 12 вересня 2008 року про оголошення конкурсу на зайняття вакантних посад в структурних підрозділах ГУ ДФС, в тому числі і на посаду начальника Березанської ДПІ Очаківського управління. Відповідачем не надано доказів неможливості переведення позивача на посаду, яка відповідає посаді, на якій він працював, у новоствореному підрозділі. Таким чином, відповідач не виконав свого обов'язку щодо працевлаштування позивача при реальній можливості його здійснення. За таких обставин Суд погодився з висновками судів попередніх інстанцій про наявність у спірних правовідносинах порушень із боку відповідачів щодо установленої законом процедури звільнення позивачки.

Звільнення державного службовця з підстав, не передбачених законом, або з порушенням установленого законом порядку свідчить про незаконність такого звільнення та тягне за собою поновлення порушених прав державного службовця. З огляду на викладене Суд уважає правильними висновки судів попередніх інстанцій про задоволення позовних вимог у частині скасування наказів про звільнення і поновлення позивача на посаді.

Повний текст постанови Верховного Суду у справі № 400/262/19 за посиланням: https://reyestr.court.gov.ua/Review/92996974.

125. Висновки Верховного Суду у справі № 676/2489/19

Відсутність торгового агента на роботі, підтверджена відповідними актами, не є достовірним свідченням прогулу відповідно до пункту 4 статті 40 КЗпП України, оскільки посадовою інструкцією не передбачено обов'язку такого працівника перебувати на визначеному роботодавцем робочому місці через характер виконуваної роботи.

20 жовтня 2020 року Верховний Суд у складі колегії суддів Третьої судової палати Касаційного цивільного суду розглянув справу про поновлення на роботі, стягнення заробітної плати та середнього заробітку за час вимушеного прогулу.

При розгляді касаційної скарги Верховний Суд звернув увагу на наступне.

Для встановлення факту прогулу, тобто факту відсутності особи на робочому місці більше трьох годин протягом робочого дня без поважних причин, суд має з'ясувати поважність причин такої відсутності.

Згідно із статтею 4 Конвенції Міжнародної Організації Праці від 22 червня 1982 року № 158, трудові відносини з працівниками не припиняються, якщо тільки немає законних підстав для такого припинення, пов'язаного із здібностями чи поведінкою працівника або викликаного виробничою потребою підприємства, установи чи служби. За змістом статті 4 цієї Конвенції тягар доведення законності підстави для звільнення лежить на роботодавцеві. У зв'язку з цим 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.

Вирішуючи спір, апеляційний суд встановивши, що посадовою інструкцією торгового агента не передбачено обов'язку перебувати на визначеному роботодавцем робочому місці, оскільки характер його роботи, відповідні критерії її оцінки та завдання полягали саме у реалізації збутової політики ТОВ «Світ інструменту Україна», тобто відвідування потенційних покупців на ввіреній йому для виконання службових обов'язків території міста Кам'янець-Подільського та Кам'янець-Подільського району Хмельницької області та пошуку нових клієнтів, дійшов обґрунтованого висновку про часткове задоволення позовних вимог.

Повний текст постанови Верховного Суду у справі № 676/2489/19 за посиланням: http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/92314965.

126. Висновки Верховного Суду у справі № 158/1182/19

На правовідносини, які виникли у зв'язку з призначенням священнослужителя на посаду настоятеля храму, поширюються норми не трудового права, а статуту (положень) релігійної організації.

19 жовтня 2020 року Верховний Суд у складі колегії суддів Другої судової палати Касаційного цивільного суду розглянув справу про скасування рішення про звільнення з роботи, поновлення на роботі та стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу.

При розгляді касаційної скарги Верховний Суд звернув увагу на наступне.

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

Встановивши, що між сторонами в цій справі не укладався трудовий договір, священнослужитель не виконував трудові функції в Релігійній організації «Свято-Іллінська релігійна громада ПЦУ» відповідно до законодавства про працю, а перебував під юрисдикцією правлячого архієрея Української Православної Церкви, суди попередніх інстанцій дійшли обґрунтованого висновку про відсутність підстав для задоволення позову.

Крім того, оскільки загальними зборами релігійної громади села Клепачів було прийнято рішення про зміну підлеглості та внесення відповідних змін до статуту, позивач, відмовившись перейти разом з парафією в підпорядкування ПЦУ, продовжив перебувати під управлінням правлячого архієрея Української Православної Церкви, то немає підстав для його поновлення на посаді керівника Релігійної організації «Свято-Іллінська релігійна громада ПЦУ», на яку юрисдикція Української Православної Церкви не поширюється.

Повний текст постанови Верховного Суду у справі № 158/1182/19 за посиланням: http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/92314940.

127. Висновки Верховного Суду у справі № 809/1060/16

Стажування водіїв проводиться виключно у разі прийняття їх на роботу, тобто після оформлення трудових відносин, але до моменту фактичного допуску до роботи у вигляді керування колісним транспортним засобом.

13 жовтня 2020 року Верховний Суд у складі колегії суддів Касаційного адміністративного суду розглянув касаційну скаргу у справі про визнання протиправними та скасування постанов про накладення штрафу.

Правовий висновок Верховного Суду за результатами розгляду зазначеної адміністративної справи полягає в такому.

Згідно частини 1 статті 34 Закону України «Про автомобільний транспорт» від 05 квітня 2001 року № 2344-III, автомобільний перевізник повинен забезпечувати проведення стажування та інструктаж водіїв у порядку, визначеному центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері транспорту. Пунктом 3.2 Порядку проведення інструктажів та стажування водіїв колісних транспортних засобів (далі – КТЗ), затвердженим Наказом Міністерства транспорту та зв'язку України від 05 серпня 2008 року № 975, що зареєстрований в Міністерстві юстиції України від 21 серпня 2008 року за № 776/15467 (надалі – Порядок № 975) в якості одного з видів стажування передбачено стажування, що проводиться з водіями, які мають посвідчення водія на право керування будь-якими категоріями транспортних засобів A, B, C чи D, але які протягом 12 і більше місяців до прийняття на відповідну роботу не працювали водіями або приймаються на роботу водіями вперше. Такі водії допускаються до керування КТЗ після проходження стажування з практичного керування на відповідному транспортному засобі не менше 30 годин.

Пунктом 3.4 Порядку № 975, для водіїв, перелічених у пунктах 3.2 та 3.3 цього Порядку визначено, що проходження стажування є обов'язковим при прийнятті їх на роботу. Пунктом 3.12 Порядку № 975 встановлено, що після закінчення стажування чи контрольної поїздки, за поданням водія-інструктора приймається рішення про допуск водія до роботи, про що робиться відповідний запис у листі стажування.

На підставі аналізу наведених норм, КАС ВС дійшов висновку, що стажування водіїв у порядку, визначеному пунктом 3.2 Порядку № 975, проводиться виключно у разі прийняття їх на роботу, тобто, після оформлення трудових відносин, але до моменту фактичного допуску до роботи у вигляді керування КТЗ. Стажування водіїв, як передумова для подальшого укладення з ними трудового договору, Порядком № 975 не передбачена, оскільки норми даного Порядку встановлюють єдиний наслідок закінчення стажування – прийняття рішення про допуск водія до роботи. Тому, стажування водіїв до укладення з ними трудового договору свідчить про недотримання особою, яка використовує їх найману працю, вимог частини третьої статті 24 Кодексу законів про працю України.

Повний текст постанови Верховного Суду у справі № 809/1060/16 за посиланням: http://reyestr.court.gov.ua/Review/92173021.

128. Висновки Верховного Суду у справі № 127/25292/18

Припинення виконання обов'язків працівника на умовах суміщення з ініціативи роботодавця відповідно до статті 32 КЗпП України не є його звільненням, а є лише увільненням від виконання роботи за суміщуваною посадою.

02 жовтня 2020 року Верховний Суд у складі колегії суддів Третьої судової палати Касаційного цивільного суду розглянув справу про скасування наказу, поновлення суміщення посади, стягнення заробітної плати за час вимушеного прогулу.

При розгляді справи Верховний Суд звернув увагу на наступне.

Правова конструкція суміщення професій (посад) виходить з того, що вакантна посада за відповідною професією є в штатному розписі, але залишається вільною.

У зв'язку із зайняттям посади професіонала з антикорупційної діяльності на постійній основі іншим працівником, суміщення посад було припинене за ініціативою роботодавця відповідно до статті 32 КЗпП України і таке припинення суміщення було оформлене відповідним наказом. Припинення суміщення відповідає КЗпП України, оскільки працівник поряд із своєю основною роботою за суміщенням виконував додатково роботу професіонала з антикорупційної діяльності в межах робочого часу, на період дії вакансії, яка пізніше була заповнена іншою особою на постійній основі.

Верховний Суд зазначив, що зміна умов праці працівника за посадою за суміщенням, у тому числі увільнення його від встановлених обов'язків за цією посадою, не є звільненням з роботи, а є увільненням від виконання тільки цих обов'язків і тільки за цією посадою. При цьому працівник залишається виконувати обов'язки за основною посадою.

Прийняття на встановлену посаду працівника є підставою для увільнення від виконання цих обов'язків працівника, який виконує їх за суміщенням.

Повний текс постанови Верховного Суду у справі № 127/25292/18 за посиланням: http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/92065722.

129. Висновки Верховного Суду у справі № 359/5905/18

При домовленості між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом про

припинення трудового договору за пунктом 1 частини першої статті 36 КЗпП України (за згодою сторін) договір припиняється в строк, визначений сторонами. Анулювання такої домовленості може мати місце лише при взаємній згоді про це власника або уповноваженого ним органу і працівника.

31 серпня 2020 року Верховний Суд у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду розглянув справу про поновлення на роботі, стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу, відшкодування моральної шкоди та одноразової виплати при народженні дитини.

Суди встановили, що позивач працював у ДП «УКРАЕРОРУХ» на посаді заступника начальника відділу правового забезпечення, взаємодії з органами державної влади та виконавчого провадження юридичної служби. Позивач подав заяву про звільнення з роботи за угодою сторін на підставі пункту 1 частини першої статті 36 КЗпП України.

Дізнавшись, що видано наказ про його звільнення з роботи, позивач повідомив відповідача про вчинений щодо нього тиск і подав заяву про відкликання своєї заяви про звільнення, а також заяви про виплату йому грошової допомоги у зв’язку з народженням дитини та про надання йому додатково оплачуваних днів.

Рішенням міськрайонного суду позов про поновлення його на роботі, стягнення з відповідача середнього заробітку за час вимушеного прогулу, одноразову виплату при народженні дитини та відшкодування моральної шкоди задоволено частково. Постановою апеляційного суду рішення суду першої інстанції скасовано, у задоволенні позову відмовлено.

Залишивши без змін постанову суду апеляційної інстанції, Верховний Суд зазначив таке.

У випадку, коли працівник вимагає достроково розірвати укладений з ним трудовий договір, а роботодавець не заперечує щодо припинення з цим працівником трудових відносин, такий договір може бути припинено за угодою сторін згідно з пунктом 1 частини першої статті 36 КЗпП України.

Законодавством не встановлено відповідного порядку чи строків припинення трудового договору за угодою сторін, у зв’язку з чим вони визначаються працівником і власником або уповноваженим ним органом у кожному конкретному випадку.

Розглядаючи позовні вимоги щодо оскарження наказу про припинення трудового договору за пунктом 1 частини першої статті 36 КЗпП України (за угодою сторін), суди повинні з'ясувати: чи дійсно існувала домовленість сторін про припинення трудового договору за взаємною згодою; чи було волевиявлення працівника на припинення трудового договору в момент 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.

Нормами 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. У разі домовленості між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом про припинення трудового договору за пунктом 1 частини першої статті 36 КЗпП України (за згодою сторін) договір припиняється в строк, визначений сторонами. Анулювання такої домовленості може мати місце лише при взаємній згоді про це власника або уповноваженого ним органу і працівника.

Верховний Суд зауважив, що суди не встановили, що на момент складання заяви про звільнення за угодою сторін було відсутнє відповідне волевиявлення позивача про припинення трудового договору за зазначеною підставою, наступна зміна власного рішення позивача не впливає на чинність досягнутої домовленості з роботодавцем (без його згоди на таку зміну).

Повний текст постанови Верховного Суду у справі № 359/5905/18 за посиланням: http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/91237648.

130. Висновки Верховного Суду у справі № 756/6946/16-а

Якщо перевірка про порушення суб'єктом господарювання вимог законодавства про працю та загальнообов'язкове державне соціальне страхування проводиться за зверненням фізичної або юридичної особи, коло питань, що підлягають з'ясуванню під час проведення перевірки, може бути не обмежено фактами, викладеними у зверненні.

19 серпня 2020 року Верховний Суд у складі колегії суддів Касаційного адміністративного суду розглянув касаційну скаргу у справі про скасування постанови про накладення адміністративного

стягнення за вчинення адміністративного правопорушення, передбаченого статтею 188^6 КУпАП.

Районний суд постановою, залишеною без змін ухвалою апеляційного адміністративного суду, відмовив у задоволенні позовних вимог. КАС ВС, залишаючи без змін рішення попередніх судових інстанцій, зазначив таке.

Позивач (генеральний директор ПрАТ «Трускавецькурорт») вказував на те, що проведення ГУ Держпраці позапланової перевірки за фактом звернення колишніх працівників ПрАТ «Трускавецькурорт» про порушення їх прав передбачає необхідність проведення перевірки саме фактів, викладених у цих зверненнях та не обумовлює право ГУ Держпраці проводити перевірку дотриманням законодавства про працю відносно усіх працівників ПрАТ «Трускавецькурорт».

Колегія суддів КАС ВС зазначила, що відповідно до частини другої статті 2 Закону України від 05 квітня 2007 року № 877-V «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності» у редакції, чинній на час виникнення спірних правовідносин, його дія не поширюється на відносини, зокрема, що виникають під час здійснення державного нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю та зайнятість населення, тому посилання позивача на вказаний Закон є безпідставним.

У справі, яка розглядається суди встановили, що підставами для проведення перевірки стали не лише звернення працівників суб'єкта господарювання, що перевірявся, а й рішення колегії Державної служби України з питань праці, доручення і згоди Державної служби України з питань праці. При цьому, для територіального органу Держпраці доручення та накази вищестоящого органу є обов'язковими для виконання.

КАС ВС звернув увагу, що в даному випадку підлягали з'ясуванню не лише питання, необхідність перевірки яких виникла у зв'язку із зверненням зазначених вище працівників товариства, але й інші питання щодо додержання товариством вимог законодавства про працю, оскільки відповідач як уповноважений орган держави на здійснення заходу контролю має право на самостійне визначення питань, що підлягають з'ясуванню під час проведення перевірки, а відповідно й переліку та обсягу документів, необхідних йому для реалізації наявних повноважень, тому інспектори з праці територіальних органів Держпраці України наділені повноваженнями

та мають право під час перевірок за додержанням суб'єктами господарювання вимог законодавства про працю та загальнообов'язкове державне соціальне страхування пред'являти вимоги про надання документів, необхідних для проведення такої перевірки.

Матеріали справи підтверджують, що генеральним директором ПрАТ «Трускавецькурорт» було створено перешкоду в частині ненадання документів, необхідних для здійснення відповідачем перевірки додержання законодавства про працю, що стало наслідком притягнення його до адміністративної відповідальності згідно із статтею 188^6 КУпАП.

Повний текст постанови Верховного Суду у справі № 756/6946/16-а за посиланням: http://reyestr.court.gov.ua/Review/91050246.

131. Висновки Верховного Суду у справі № 805/4432/16-а

Припинення державної служби у разі незгоди державного службовця на її проходження у зв'язку зі зміною істотних умов може відбуватись не інакше, аніж шляхом прийняття роботодавцем окремого наказу з цього питання.

12 серпня 2020 року Верховний Суд у складі колегії суддів Касаційного адміністративного суду розглянув касаційну скаргу у справі про визнання протиправними та скасування розпорядження яким змінені підстави звільнення позивача.

Суть спору полягала в тому, що розпорядженням від 26 липня 2016 року № 180рк позивача було звільнено з посади директора департаменту з питань внутрішньої політики облдержадміністрації за переведенням згідно із статтею 41 Закону України «Про державну службу» для продовження проходження державної служби в департаменті інформаційної та внутрішньої політики Донецької облдержадміністрації. 04 листопада 2016 року розпорядженням № 239рк змінено підстави звільнення позивача, а саме: незгода останнього на проходження державної служби у зв'язку зі зміною її істотних умов, відповідно до пункту 6 частини першої статті 83 Закону України «Про державну службу».

При розгляді касаційної скарги Верховний Суд звернув увагу на наступне.

Судами попередніх інстанцій встановлено, що позивачем не подавалась заява про звільнення на підставі пункту 6 частини першої статті 83 Закону України «Про державну службу», а матеріали справи не містять доказів подання позивачем заяви про переведення на іншу

запропоновану йому посаду. З огляду на положення абзацу 3 частини четвертої статті 43 Закону України «Про державну службу», за відсутності вказаних заяв (про звільнення чи призначення на іншу посаду) позивач вважається таким, що погодився на продовження проходження державної служби на новій посаді незалежно від його фактичних дій (бездіяльності) щодо подання необхідних документів до Департаменту інформаційної та внутрішньої політики Донецької обласної державної адміністрації або виконання службових обов'язків на новій посаді. Та обставина, що позивач не надав документів для працевлаштування та фактично не приступив до виконання своїх обов'язків також не може слугувати самостійною підставою для його звільнення за пунктом 6 частини першої статті 83 Закону України «Про державну службу».

Верховний Суд у складі колегії суддів Касаційного адміністративного суду, зауважив, що припинення державної служби у разі незгоди державного службовця на її проходження у зв'язку зі зміною істотних умов може відбуватись не інакше, аніж шляхом прийняття роботодавцем окремого наказу з цих питань. Аналогічна правова позиція викладена Верховним Судом у постановах від 07 березня 2018 року у справі № 805/4333/16-а, від 27 червня 2019 року у справі № 805/4301/16-а, від 27 листопада 2019 року у справі № 805/4303/16-а, від 20 лютого 2020 року у справі № 805/4334/16-а.

Таким чином, Верховний Суд у складі колегії суддів Касаційного адміністративного суду погодився, що суди попередніх інстанцій дійшли обґрунтованого висновку про протиправність спірного у цій справі розпорядження Голови обласної державної адміністрації, Керівника обласної військово-цивільної адміністрації від 04 листопада 2016 року № 239рк «Про зміну підстав звільнення».

Повний текст постанови Верховного Суду у справі № 805/4432/16-а за посиланням: http://reyestr.court.gov.ua/Review/90926950.

132. Висновки Верховного Суду у справі № 686/20491/18

За порушення трудових прав працівника при одному звільненні неможливе одночасне застосування стягнення середнього заробітку як за статтею 117 КЗпП України, так і за статтею 235 КЗпП України.

05 серпня 2020 року Верховний Суд у складі колегії суддів Другої судової палати Касаційного цивільного суду розглянув справу про стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу,

середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільненні та суми згідно з листком тимчасової непрацездатності.

При розгляді справи Верховний Суд звернув увагу на наступне.

Результат аналізу частини першої статті 117, частини першої статті 116 КЗпП України дає підстави для висновку, що обов'язок роботодавця щодо виплати середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільненні настає за умови невиплати з його вини належних працівникові сум у строки, зазначені в статті 116 КЗпП України, при цьому визначальними є такі юридично значущі обставини, як невиплата належних працівникові сум при звільненні та факт проведення з ним остаточного розрахунку. Непроведення з вини власника або уповноваженого ним органу розрахунку з працівником у зазначені строки є підставою для відповідальності, передбаченої статтею 117 КЗпП України, тобто виплати працівникові його середнього заробітку за весь час затримки по день фактичного розрахунку.

Крім того, відповідно до частини 5 статті 235 КЗпП України у разі затримки видачі трудової книжки з вини власника або уповноваженого ним органу працівникові виплачується середній заробіток за весь час вимушеного прогулу. Отже, положеннями статей 117, 235 КЗпП України передбачена відповідальність роботодавця у вигляді стягнення середнього заробітку за час одного й того ж прогулу працівника для компенсації йому втрат від неотримання зарплати чи неможливості працевлаштування.

Однак за порушення трудових прав працівника при одному звільненні неможливе одночасне застосування стягнення середнього заробітку як за статтею 117 КЗпП України, так і за статтею 235 КЗпП України, тобто подвійне стягнення середнього заробітку, оскільки це буде неспівмірно з правами працюючого працівника, який отримує одну заробітну плату.

При цьому заслуговують на увагу доводи касаційної скарги в частині періоду стягнення середнього заробітку з урахуванням того, що трудову книжку позивачка отримала 30 травня 2018 року, а 05 червня 2018 року їй виплачено компенсацію за невикористані дні щорічної основної відпустки. Період, за який слід стягнути середній заробіток, становить з 26 лютого до 05 червня 2018 року включно, тобто 67 днів, а не 62 дні, як зазначили суди.

Повний текст постанови Верховного Суду у справі № 686/20491/18 за посиланням: http://reyestr.court.gov.ua/Review/90850326.

133. Висновки Верховного Суду у справі № 274/2468/17

Присвоєння певної кваліфікаційної категорії педагогічних працівників загальноосвітніх навчальних закладів (спеціаліст, спеціаліст другої категорії, спеціаліст першої категорії і спеціаліст вищої категорії) є дискреційними повноваженнями атестаційної комісії.

05 серпня 2020 року Верховний Суд у складі колегії суддів Другої судової палати Касаційного цивільного суду розглянув справу про зобов'язання розглянути питання встановлення кваліфікаційної категорії «спеціаліст вищої категорії».

При розгляді справи Верховний Суд звернув увагу на наступне.

Частинами першою, другою статті 27 Закону України «Про загальну середню освіту» атестація педагогічних працівників загальноосвітніх навчальних закладів незалежно від підпорядкування, типів і форм власності є обов'язковою і здійснюється, як правило, один раз на п'ять років відповідно до Типового положення про атестацію педагогічних працівників, затвердженого центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері освіти. За результатами атестації педагогічних працівників загальноосвітніх навчальних закладів визначається відповідність педагогічного працівника займаній посаді, присвоюється кваліфікаційна категорія (спеціаліст, спеціаліст другої категорії, спеціаліст першої категорії і спеціаліст вищої категорії) та може бути присвоєно педагогічне звання (старший учитель, учитель-методист, вихователь-методист, педагог-організатор-методист тощо). Положення про кваліфікаційні категорії та педагогічні звання затверджуються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері освіти.

Атестація педагогічних працівників проходила у 2005, 2012 та 2017 роках. Згідно з пунктом 4.6 Типового положення про атестацію педагогічних працівників, затвердженого наказом МОН України від 06 жовтня 2010 року № 930 (далі – Типове положення), кваліфікаційна категорія «спеціаліст вищої категорії» присвоюється працівникам, які відповідають вимогам, встановленим до працівників з кваліфікаційною категорією «спеціаліст першої категорії», та які володіють інноваційними освітніми методиками й технологіями, активно їх використовують та поширюють у професійному середовищі; володіють широким спектром стратегій навчання; вміють продукувати оригінальні, інноваційні ідеї; застосовують

нестандартні форми проведення уроку (навчальних занять); активно впроваджують форми та методи організації навчально-виховного процесу, що забезпечує максимальну самостійність навчання учнів; вносять пропозиції щодо вдосконалення навчально-виховного процесу в навчальному закладі.

Присвоєння кваліфікаційних категорій за результатами атестації здійснюється послідовно (пункт 4.7 Типового положення). Ураховуючи наведене, атестаційна комісія наділена правом розсуду при вирішенні питання про присвоєння певної кваліфікаційної категорії, тобто наділена дискреційними повноваженнями у вирішенні зазначеного питання.

Верховний Суд зауважив, що лише до компетенції атестаційної комісії належить вирішення питання присвоєння кваліфікаційної категорії.

Встановивши, що чергову атестацію позивача проведено повноважною комісією, рішення атестаційних комісій І-ІІІ рівня про відповідність раніше присвоєній кваліфікації «спеціаліст І категорій» є законними та обґрунтованими, необ'єктивного чи упередженого ставлення атестаційної комісії до позивача судом не встановлено, а позивач не довів незаконність оскаржуваних рішень атестаційної комісії, суд першої інстанції, з висновками якого погодився апеляційний суд, дійшов обґрунтованого висновку про відсутність правових підстав для задоволення позову.

Повний текст постанови Верховного Суду у справі № 274/2468/17 за посиланням: http://reyestr.court.gov.ua/Review/90822122.

134. Висновки Верховного Суду у справі № 554/9493/17

Оголошення роботодавцем догани працівнику через невиконання наказу, який втратив чинність, є неприпустимим.

22 липня 2020 року Верховний Суд у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду розглянув справу про визнання незаконним та скасування наказу про притягнення до дисциплінарної відповідальності.

Позивачка зазначала, що наказ від 14 вересня 2016 року, за порушення якого їй було оголошено догану, взагалі на підприємстві не існує. Її не ознайомили під підпис із наказом про оголошення догани, немає доказів, які підтверджували несправність системи контролю доступу, яка встановлена в приміщенні Полтавської філії ДП «Національні інформаційні системи».

При розгляді справи Верховний Суд звернув увагу на наступне.

Відповідно до частини першої статті 148 КЗпП України дисциплінарне стягнення застосовується власником або уповноваженим ним органом безпосередньо за виявлення проступку, але не пізніше одного місяця з дня його виявлення. Ознакою порушення трудової дисципліни є наявність проступку в діях або бездіяльності працівника.

Дисциплінарний проступок визначається як винне невиконання чи неналежне виконання працівником своїх трудових обов'язків. Складовими дисциплінарного проступку є дії (бездіяльність) працівника; порушення або неналежне виконання покладених на працівника трудових обов'язків; вина працівника; наявність причинного зв'язку між діями (бездіяльністю) і порушенням або неналежним виконанням покладених на працівника трудових обов'язків. Недоведеність хоча б одного з цих елементів виключає наявність дисциплінарного проступку. Саме на роботодавцеві лежить обов'язок надати докази фактів винного вчинення працівником дисциплінарного проступку. При обранні виду стягнення власник або уповноважений ним орган повинен враховувати всі обставини, за яких вчинено проступок. Для притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності в обов'язковому порядку має бути встановлена вина як одна із важливих ознак порушення трудової дисципліни. За відсутності вини працівник не може бути притягнений до дисциплінарної відповідальності.

Отже, при розгляді справ про накладення дисциплінарних стягнень за порушення трудової дисципліни судам необхідно з'ясовувати, в чому конкретно виявилося порушення, чи додержані роботодавцем передбачені статтями 147 – 149 КЗпП України правила і порядок застосування дисциплінарного стягнення, зокрема, чи враховані обставини, за яких вчинено проступок.

Для правомірного накладення дисциплінарного стягнення роботодавцем необхідна наявність сукупності таких умов: порушення має стосуватися лише тих обов'язків, які є складовими трудової функції працівника чи випливають з правил внутрішнього трудового розпорядку. Невиконання чи неналежне виконання працівником трудових обов'язків має бути винним, скоєним без поважних причин умисно або з необережності. Оголошення догани на підставі наказу, який втратив чинність, є неприпустимим.

Повний текст постанови Верховного Суду у справі № 554/9493/17 за посиланням: http://reyestr.court.gov.ua/Review/90591458.

135. Висновки Верховного Суду у справі № 820/1565/17

Функції центрів зайнятості полягають у сприянні безробітним в пошуку роботи, а не в перебиранні обов'язків із професійного самовизначення, професійної орієнтації з безробітного на державний орган. Обов'язку центру зайнятості в сприянні особі в пошуку підходящої особи кореспондує обов'язок безробітного самостійно здійснювати пошук підходящої для себе роботи, а також бути готовим приступити до роботи за професією або підходящої роботи.

16 липня 2020 року Верховний Суд у складі колегії суддів Касаційного адміністративного суду розглянув касаційну скаргу у справі про визнання незаконними дій під час здійснення прийому 28 березня 2017 року, які полягали у перегляді вакансій без врахування стану його здоров'я, наявності в нього підходящої освіти, необхідного стажу та досвіду роботи.

Правовий висновок Верховного Суду за результатами розгляду зазначеної адміністративної справи полягає в такому.

Функції уповноважених органів (центрів зайнятості) полягають саме в сприянні безробітним в пошуку роботи, а не в перебиранні обов'язків з професійного самовизначення, професійної орієнтації з безробітного на державний орган.

Обов'язку центру зайнятості у сприянні особі у пошуку підходящої особи кореспондує обов'язок безробітного відповідно до статті 44 Закону № 5067-VI самостійно здійснювати пошук підходящої для себе роботи, а також бути готовим приступити до роботи за професією або підходящої роботи. У разі неможливості надання безробітному роботи за професією, йому пропонується підходяща робота з урахуванням його здібностей, стану здоров'я та професійного досвіду, доступних для нього видів навчання та потреби ринку праці.

Таким чином, обов'язок органу зайнятості населення щодо пропозиції безробітному як роботи за професією, так і підходящої роботи залежить від наявності відповідних вакансій.

Протиправна бездіяльність суб'єкта владних повноважень – це зовнішня форма поведінки (діяння) цього органу, яка полягає (проявляється) у неприйнятті рішення чи у нездійсненні юридично значимих і обов'язкових дій на користь заінтересованих осіб, які на підставі закону та/або іншого нормативно-правового регулювання віднесені до компетенції суб'єкта владних повноважень, були

об’єктивно необхідними та реально можливими для реалізації, але фактично не були здійснені.

Повний текст постанови Верховного Суду у справі № 820/1565/17 за посиланням: http://reyestr.court.gov.ua/Review/90425170.

136. Висновки Верховного Суду у справі № 480/1449/18

Звільнення працівника з роботи у зв’язку з його вступом на військову службу під час дії особливого періоду є незаконним та порушує встановлені державою трудоправові гарантії збереження місця роботи і середнього заробітку.

15 липня 2020 року Верховний Суд у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду розглянув справу про визнання незаконним та скасування наказу про звільнення, поновлення на роботі та стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу.

Суди встановили, що з грудня 2005 року позивач працював у медичному закладі на посаді медичної сестри, а пізніше старшої медичної сестри у відділенні з посиленим наглядом по догляду за хворими. Позивач 30 березня 2016 року звернувся до головного лікаря із заявою про його звільнення у зв’язку з прийняттям на контрактну службу. Звільнено позивача з медичного закладу на підставі наказу про звільнення від 07 квітня 2016 року.

Після проходження строкової служби у Збройних силах України позивач звернувся до суду та просив визнати незаконним і скасувати наказ про його звільнення з медичної установи, оскільки вважав, що роботодавець не врахував гарантій збереження місця роботи та середнього заробітку після його вступу на військову службу за призовом під час дії особливого періоду, що гарантовано частиною другою статті 39 Закону України «Про військовий обов’язок і військову службу» та частиною третьою статті 119 КЗпП України.

Суд першої інстанції поновив на роботі працівника, звільненого у зв’язку з його вступом на військову службу за контрактом до лав Збройних сил України. Апеляційний суд скасував рішення суду та відмовив у задоволенні позову через пропуск позивачем місячного строку на звернення до суду, мотивувавши це тим, що перебування позивача на військовій службі, проходження спеціальних навчань та проживання на території військової частини, як і участь в антитерористичній операції з грудня 2017 року до березня 2018 року, не є об’єктивними перешкодами та не свідчать про відсутність можливості для вчасного оскарження свого звільнення.

Касаційний цивільний суд скасував постанову апеляційного суду та залишив у силі рішення районного суду, змінивши резолютивну частину з огляду на таке.

Результат аналізу частини другої статті 2 та частини другої статті 39 Закону України «Про військовий обов'язок і військову службу» дає підстави для висновку, що гарантії, передбачені частинами третьою та четвертою статті 119 КЗпП України, надаються не тільки особам, які були призвані на військову службу, військову службу за призовом під час мобілізації, але й тим, що були прийняті на військову службу за контрактом у разі виникнення кризової ситуації, що загрожує національній безпеці чи настання особливого періоду.

Суд першої інстанції правильно виходив із того, що позивач уклав контракт під час дії ситуації, що загрожує національній безпеці України, тому як військовослужбовець користується пільгами, передбаченими статтею 39 Закону України «Про військовий обов'язок і військову службу» та частинами третьою і четвертою статті 119 КЗпП України.

Водночас Верховний Суд не погодився з висновком суду апеляційної інстанції про пропущення позивачем строку, визначеного статтею 233 КЗпП України. Позивач отримав трудову книжку в січні 2017 року й тоді ж звернувся з позовом до адміністративного суду, йому було відмовлено у відкритті провадження, оскільки справа підлягала розгляду в порядку цивільного судочинства, однак вчасно повідомлено про це позивача не було, тому до місцевого суду він звернувся лише в серпні 2018 року.

Звернення до суду іншої юрисдикції не є безумовною підставою для визначення, що строк звернення до належного суду пропущено з поважних причин. Проте трудове законодавство України не містить вичерпного переліку підстав, які можливо визнати як поважні при пропуску строку звернення до суду з позовом про поновлення на роботі. Обставини пропуску строку звернення до суду встановлюються в кожному конкретному випадку залежно від обставин справи.

Верховний Суд вважає поважними наведені позивачем причини пропуску строку звернення до суду, оскільки безспірно встановлено, що він з моменту зарахування до військової частини проходив спеціальні навчання, весь час проживав на території військової частини, а після закінчення навчання брав безпосередню участь у зоні проведення АТО.

Разом із тим Верховний Суд вважає за необхідне виключити з резолютивної частини рішення суду першої інстанції вказівку про поновлення на роботі «або на іншій рівнозначній посаді за вибором позивача», оскільки згідно з частиною першою статті 235 КЗпП України в разі звільнення без законної підстави або незаконного переведення на іншу роботу працівник повинен бути поновлений на попередній роботі органом, який розглядає трудовий спір.

Повний текст постанови Верховного Суду у справі № 480/1449/18 за посиланням: http://reyestr.court.gov.ua/Review/90536950.

137. Висновки Верховного Суду у справі № 521/1892/18

Виконання рішення про поновлення на роботі вважається закінченим з моменту видачі наказу про поновлення працівника на роботі та фактичного допуску працівника, поновленого на роботі рішенням суду, до виконання попередніх обов'язків. При цьому працівник повинен бути обізнаним про наявність наказу про його поновлення на роботі і йому має бути фактично забезпечено доступ до роботи й можливість виконання своїх обов'язків.

17 червня 2020 року Верховний Суд у складі колегії суддів Третьої судової палати Касаційного цивільного суду розглянув справу про визнання наказу про звільнення незаконним і його скасування, поновлення на роботі, стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу та відшкодування моральної шкоди.

При розгляді справи Верховний Суд звернув увагу на наступне.

Рішення про поновлення на роботі незаконно звільненого або переведеного працівника вважається виконаним, коли власником або уповноваженим ним органом видано наказ (розпорядження) про допуск до роботи і фактично допущено до роботи такого працівника. КЗпП України не містить визначення поняття «поновлення на роботі», як і не встановлює порядку виконання відповідного рішення.

Частково умови, за яких рішення суду про поновлення на роботі вважається примусово виконаним, закріплені у статті 65 Закону України «Про виконавче провадження». За змістом цієї статті рішення вважається виконаним боржником із дня видання відповідно до законодавства про працю наказу або розпорядження про поновлення стягувача на роботі та внесення відповідного запису до трудової книжки стягувача, після чого виконавець виносить постанову про закінчення виконавчого провадження.

При розумінні роботи як регулярно виконуваної працівником діяльності, обумовленої трудовим договором, поновлення на роботі

також включає допущення працівника до фактичного виконання трудових обов'язків, тобто створення умов, за яких він може їх здійснювати у порядку, що мав місце до незаконного звільнення.

Отже, виконання рішення про поновлення на роботі вважається закінченим з моменту видачі наказу про поновлення працівника на роботі та фактичного допуску працівника, поновленого на роботі рішенням суду, до виконання попередніх обов'язків. При цьому працівник повинен бути обізнаним про наявність наказу про його поновлення на роботі і йому повинно бути фактично забезпечено доступ до роботи і можливості виконання своїх обов'язків.

Повний текст постанови Верховного Суду у справі № 521/1892/18 за посиланням: http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/90111466.

138. Висновки Верховного Суду у справі № 212/3137/17-ц

Невиконання роботодавцем обов'язку стосовно забезпечення безпечних і здорових умов праці, що мало наслідком виникнення у працівника професійного захворювання, втрати працездатності й установлення інвалідності, є підставою для відшкодування роботодавцем (його правонаступником) заподіяної працівнику моральної шкоди.

15 червня 2020 року Верховний Суд у складі Об'єднаної палати Касаційного цивільного суду розглянув справу про відшкодування моральної шкоди, завданої ушкодженням здоров'я.

При розгляді справи Верховний Суд звернув увагу на наступне.

Згідно з частинами першою та третьою статті 13 Закону України «Про охорону праці» роботодавець зобов'язаний створити на робочому місці в кожному структурному підрозділі умови праці відповідно до нормативно-правових актів, а також забезпечити додержання вимог законодавства щодо прав працівників у галузі охорони праці. Роботодавець несе безпосередню відповідальність за порушення зазначених вимог.

У статті 173 КЗпП України закріплено право працівника на відшкодування шкоди, заподіяної каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я, пов'язаним з виконанням трудових обов'язків. Частиною першою статті 237^1 КЗпП України передбачено відшкодування власником або уповноваженим ним органом моральної шкоди працівнику у разі порушення його законних прав, що призвело до моральних страждань, втрати нормальних життєвих зв'язків і вимагає від нього додаткових зусиль для організації свого життя.

Вирішуючи питання про покладення відповідальності за завдану позивачу моральну шкоду на ПАТ «Криворізький залізорудний комбінат», суди дійшли обґрунтованого висновку, що професійне захворювання виникло у позивача саме під час його перебування у трудових відносинах з виробничим об'єднанням по видобутку руд підземним способом «Кривбасруда», на якого законодавством було покладено обов'язок із забезпечення безпечних та нешкідливих умов праці, та яке у подальшому перетворене у відкрите акціонерне товариство «Криворізький залізорудний комбінат». Таким чином, невиконання роботодавцем обов'язку стосовно забезпечення безпечних і здорових умов праці, що мало наслідком виникнення у позивача професійного захворювання, втрати працездатності й встановлення інвалідності, є підставою для відшкодування роботодавцем (його правонаступником) заподіяної працівнику моральної шкоди.

Повний текст постанови Верховного Суду у справі № 212/3137/17-ц за посиланням: http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/90021305.

139. Висновки Верховного Суду у справі № 757/42264/16-ц

На сумісника поширюються всі гарантії працівника, передбачені КЗпП України, а отже, звільнення такого працівника в період тимчасової непрацездатності, а також у період перебування у відпустці, у тому числі й у зв'язку із прийняттям на роботу працівника, який не є сумісником, не відповідає вимогам трудового законодавства.

03 червня 2020 року Верховний Суд у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду розглянув у порядку спрощеного позовного провадження справу про визнання наказу незаконним та його скасування, поновлення на роботі та стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу.

При розгляді справи Верховний Суд звернув увагу на наступне.

Розглядаючи справу, суд керувався Положенням про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій, затвердженим спільним наказом Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства фінансів України від 28 червня 1993 року № 43, не звернувши уваги на те, що вказаний нормативно-правовий акт поширює свою дію лише на державні підприємства, установи і організації, яким відповідач у справі не є.

Крім того, позивач у день звільнення знаходилася у відпустці, тому звільнена з посади з порушенням вимог частини третьої статті 40 КЗпП України. Правила про недопустимість звільнення працівника в період тимчасової непрацездатності, а також у період перебування у відпустці (частина третя статті 40 КЗпП України) стосуються як передбачених статтями 40, 41 КЗпП України, так й інших випадків, коли розірвання трудового договору відповідно до чинного законодавства провадиться з ініціативи власника або уповноваженого ним органу. При цьому маються на увазі щорічні, а також інші відпустки, що надаються працівникам як із збереженням, так і без збереження заробітку.

Розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу не може бути визнано обґрунтованим, якщо в день звільнення працівник перебував у відпустці.

На сумісника поширюються всі гарантії працівника, отже, його неможливо звільнити під час перебування у відпустці, оскільки звільнення працівника-сумісника у зв'язку із прийняттям на роботу працівника, який не є сумісником, є звільненням з ініціативи роботодавця.

Повний текст постанови Верховного Суду у справі № 757/42264/16-ц за посиланням: http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/89872319.

140. Висновки Верховного Суду у справі № 817/3431/14

Заходи такої суворості, як звільнення з посади із забороною обіймати посаду на 10 років, не можуть застосовуватися до державних службовців лише через те, що вони залишилися на своїх посадах державної служби після обрання нового глави держави, без аналізу індивідуальної поведінки таких осіб та встановлення зв'язку з узурпацію влади, підривом основ національної безпеки та оборони України або протиправного порушення прав і свобод людини.

03 червня 2020 року Верховний Суд у складі суддів судової палати з розгляду справ щодо виборчого процесу та референдуму, а також захисту політичних прав громадян Касаційного адміністративного суду розглянув касаційну скаргу у справі про поновлення на роботі та стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу.

Суть спору полягала в тому, що позивач, який проходив службу в органах податкової міліції, був звільнений з публічної служби за процедурою люстрації відповідно до Закону України «Про очищення влади» від 16 вересня 2014 року № 1682-VII (далі – Закон № 1682-

VII) із застосуванням заборони протягом 10 років обіймати посади, щодо яких здійснюється очищення влади.

Не погоджуючись з рішеннями судів попередніх інстанцій, позивач звернувся до Верховного Суду з касаційною скаргою.

Передача справи на розгляд судової палати зумовлена необхідністю відступити від висновку викладеного у постанові Верховного Суду від 05 червня 2019 року у справі № 826/7019/16, у якій суд дійшов висновку, що перебування понад рік на посаді/посадах, які зазначені в частині першій статті 3 Закону № 1682-VII, передбачає безумовне застосування заборон, передбачених частиною третьою статті 1 Закону № 1682-VII.

Правовий висновок Верховного Суду за результатами розгляду зазначеної адміністративної справи полягає в такому.

Аналіз положень пункту 8 частини першої статті 3 у взаємозв'язку з частиною третьою статті 1 та пунктом 2 Розділу «Прикінцеві та перехідні положення» Закону № 1682-VII дає підстави для висновку, що заборони, установлені частиною третьою статті 1 Закону № 1682-VII, виникають на підставі закону, а не через прийняття суб'єктом владних повноважень правозастосовного (індивідуально-правового) акта. Установлення для осіб заборони обіймати посади в органах державної влади чи їхніх самостійних структурних підрозділах пов'язане з фактом зайняття ними сукупно не менше одного року в період з 25 лютого 2010 року по 22 лютого 2014 року посад, зокрема, передбачених пунктом 8 частини першої статті 3 цього Закону, попри те, чи сприяла така особа своїми рішеннями, діями (бездіяльністю) узурпації влади, підриву основ національної безпеки та оборони України або протиправному порушенню прав і свобод людини, тобто не враховуючи жодної індивідуальної дії чи зв'язку особи з будь-якими антидемократичними подіями.

Верховний Суд указав на політичний характер люстраційних заходів. Якщо юридична відповідальність пов'язана із застосуванням санкцій за порушення визначених законом норм, то політична відповідальність постає як відповідальність за належне здійснення державної влади, державного управління тими, хто відповідно до покладених завдань і функцій є носіями такої влади.

Політичну відповідальність потрібно розуміти як відповідність якостей носіїв владно-управлінської діяльності та реалізації ними своїх функцій і повноважень тим умовам і завданням, які постали перед державою та суспільством (на виклики часу, відповідь на

об’єктивні вимоги до неї). Застосовані люстраційним законодавством заходи не можуть вважатися заходами юридичної відповідальності, оскільки не є санкцію за конкретне протиправне діяння. Їхня мета полягає у відновленні довіри до органів державної влади, а не притягненні до відповідальності відповідних посадових осіб.

З урахуванням обставин цієї справи звільнення позивача було проведене на підставі довідки про результати перевірки відомостей, зазначених в особовій справі про перебування позивача на відповідних посадах. Установлення фактів особистої протиправної поведінки позивача не було метою цієї перевірки. Відповідач ніколи не стверджував про причетність позивача до будь-яких порушень прав людини чи підтримання останнім антидемократичних заходів.

Водночас застосований законодавчий механізм очищення влади (люстрації), визначений Законом № 1682-VII, суперечить верховенству права, оскільки порушує права людини, поважати які Україна взяла на себе міжнародні зобов’язання, що становить порушення положень Конвенції. У цій справі до позивача, який обіймав посаду аналогічну посаді одного із заявників у справі «Полях та інші проти України», був застосований найсуворіший захід очищення влади (люстрації) на підставі Закону № 1682-VII. Тому при вирішенні цього спору застосуванню підлягають положення статті 8 Конвенції, тлумачення якої надано у справі «Полях та інші проти України», оскільки за висновками Європейського суду з прав людини Закон № 1682-VII укладений з порушенням міжнародних стандартів у сфері люстрації, що є причиною порушення положень Конвенції.

Щодо застосування заборони протягом 10 років обіймати посади, щодо яких здійснюється очищення влади (люстрація) закон не передбачав жодних реальних процедурних гарантій, за якими особи мали б можливість довести, що, попри посаду, яку вони обіймали, вони не брали участі в будь-яких порушеннях прав людини та не вживали або не підтримували антидемократичні заходи. Така заборона автоматично застосовувалася рівною мірою як до політичних посад, перебуваючи на яких особи безпосередньо формували державну політику відповідного періоду, так і до посад керівників державних органів та їх структурних підрозділів, які не мали об’єктивної можливості впливати на формування державної політики цього періоду, незалежно від того, чи особи, які обіймали посаду/посади, наведені в статтях 2, 3 Закону № 1682-VII, своїми рішеннями, діями чи бездіяльністю здійснювали заходи (та/або

сприяли їхньому здійсненню), спрямовані на узурпацію влади Президентом України, підрив основ національної безпеки і оборони України або протиправне порушення прав і свобод людини. Заборона перебування на зазначених у Законі № 1682-VII посадах і, як наслідок, звільнення з цих посад, розглядається як установлення презумпції колективної вини, а не презумпції невинуватості, що вказує на невідповідність меті та принципам Закону № 1682-VII, визначеним у частині другій статті 1 цього Закону.

Верховний Суд визнав непропорційними, невиправданими та не необхідними в демократичному суспільстві обмеження, застосовані до позивача, щодо легітимної мети (очищення влади), якої прагнули досягти органи державної влади. Відсутність у Законі № 1682-VII процедури та механізму, які б визначали індивідуальний підхід під час застосування встановлених ним заборон, не знімає обов'язку з суду застосовувати індивідуальний підхід при вирішенні кожного конкретного спору за критеріями правомірності та законності рішень суб'єктів владних повноважень.

Таким чином, судова палата, дослідивши правові висновки, викладені в постанові Верховного Суду від 05 червня 2019 року у справі № 826/7019/16, відійшла від такої правової позиції застосування норм, оскільки при вирішенні цієї категорії справ застосуванню підлягають положення статті 8 Конвенції, тлумачення якої надано у справі «Полях та інші проти України».

Верховний Суд прийшов до висновку, що заходи такої суворості, як звільнення з посади із забороною обіймати посаду на 10 років не можуть застосовуватись до державних службовців лише через те, що вони залишилися на своїх посадах державної служби після обрання нового глави держави, без аналізу індивідуальної поведінки таких осіб і встановлення зв'язку з узурпацію влади, підривом основ національної безпеки та оборони України або протиправного порушення прав і свобод людини.

Повний текст постанови Верховного Суду у справі № 817/3431/14 за посиланням: http://reyestr.court.gov.ua/Review/89627492.

141. Висновки Верховного Суду у справі № 279/3334/17-ц

Роботодавець не може в односторонньому порядку змінювати строки попередження при звільненні працівника за власним бажанням. Працівник, який попередив роботодавця про розірвання трудового договору, вправі до закінчення строку попередження відкликати таку заяву, за винятком випадків, коли на його місце було

запрошено особу в порядку переведення з іншого місця роботи за погодженням між керівництвом двох роботодавців.

20 травня 2020 року Верховний Суд у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду розглянув справу про скасування наказу про звільнення, поновлення на роботі та стягнення середнього заробітку за весь час вимушеного прогулу.

При розгляді справи Верховний Суд звернув увагу на наступне.

Положеннями статті 38 КЗпП України визначено, що працівник має право розірвати трудовий договір, укладений на невизначений строк, попередивши про це власника або уповноважений ним орган письмово за два тижні. У разі коли заява працівника про звільнення з роботи за власним бажанням зумовлена неможливістю продовжувати роботу, власник або уповноважений ним орган повинен розірвати трудовий договір у строк, про який просить працівник. Працівник має право у визначений ним строк розірвати трудовий договір за власним бажанням, якщо власник або уповноважений ним орган не виконує законодавство про працю, умови колективного чи трудового договору.

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

Верховний Суд зазначив, що сторони трудових правовідносин не можуть в односторонньому порядку змінювати строки попередження. Працівник, який попередив роботодавця про розірвання на його вимогу трудового договору, укладеного на невизначений строк, вправі до закінчення строку попередження відкликати таку заяву, за винятком випадків, коли на його місце було запрошено особу в порядку переведення з іншого місця роботи за погодженням між керівництвом двох роботодавців. При цьому, якщо немає усного чи письмового відкликання заяви про звільнення за власним бажанням і

після закінчення строку трудового договору його не було розірвано, а працівник не наполягає на звільненні, дія договору вважається продовженою. Винятки становлять випадки розірвання договору з поважних причин, про що зазначає працівник.

Разом з тим із заяви про звільнення за власним бажанням жодних причин для розірвання трудового договору раніше двотижневого строку попередження позивач не зазначив. Отже, висновок апеляційного суду про те, що закон не забороняє роботодавцеві звільнити працівника із займаної посади на його прохання раніше закінчення двотижневого терміну попередження, оскільки таке звільнення зумовлене досягненням домовленості між сторонами трудового договору, є помилковим, бо не доведено прохання звільнити раніше строку попередження.

Повний текст постанови Верховного Суду у справі № 279/3334/17-ц за посиланням: http://reyestr.court.gov.ua/Review/89508953.

142. Висновки Верховного Суду у справі № 761/11887/15-ц

Передбачена частиною третьою статті 252 КЗпП України й частиною третьою статті 41 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» гарантія про обов'язкове отримання роботодавцем попередньої згоди виборного органу, а також вищого виборного органу первинної профспілкової організації на звільнення працівника, який є членом виборного органу первинної профспілкової організації підприємства, установи, організації, розповсюджується, зокрема, на випадки його звільнення у зв'язку із відмовою від продовження роботи внаслідок зміни істотних умов праці на підставі пункту 6 частини першої статті 36 КЗпП України.

18 травня 2020 року Верховний Суд у складі Об'єднаної палати Касаційного цивільного суду розглянув справу про поновлення на роботі та виплату заробітної плати за час вимушеного прогулу.

При розгляді справи Верховний Суд звернув увагу на наступне.

Звільнення працівника на підставі пункту 6 частини першої статті 36 КЗпП України у зв'язку із його відмовою від продовження роботи у зв'язку із зміною істотних умов праці не можна відносити ні до звільнення працівника за його ініціативою, ні до звільнення працівника за ініціативою роботодавця. Зазначена підстава припинення трудового договору є окремою самостійною підставою для припинення трудового договору, яка обумовлена відсутністю взаємного волевиявлення його сторін, недосягненням ними згоди щодо продовження дії трудового договору.

Передбачена частиною третьою статті 252 КЗпП України й частиною третьою статті 41 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» гарантія про обов'язкове отримання роботодавцем попередньої згоди виборного органу, а також вищого виборного органу первинної профспілкової організації на звільнення працівника, який є членом виборного органу первинної профспілкової організації підприємства, установи, організації, розповсюджується на випадки його звільнення на підставі пункту 6 частини першої статті 36 КЗпП України.

Скасовуючи рішення суду першої інстанції та ухвалюючи нове рішення про часткове задоволення позовних вимог, апеляційний суд під час нового розгляду справи, правильно зазначив, що звільнення члена виборного органу первинної профспілкової організації ДП «АМПУ» без попередньої згоди на це виборного органу первинної профспілкової організації профспілки та вищого органу цієї профспілки є порушенням вимог статті 252 КЗпП України, а підставою для звільнення працівника за пунктом 6 частини першої статті 36 КЗпП України є його відмова від продовження роботи в нових умовах праці після спливу двомісячного строку з часу ознайомлення з відповідним повідомленням, однак позивач у визначений законом двомісячний термін не відмовлявся від роботи в нових умовах праці. До того ж звільнення робітника, який є членом виборного профспілкового комітету первинної профспілкової організації ДП «АМПУ», відбулось з порушення частини третьої статті 252 КЗпП України й частини третьої статті 41 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності».

Повний текст постанови Верховного Суду у справі № 761/11887/15-ц за посиланням: http://reyestr.court.gov.ua/Review/89578905.

143. Висновки Верховного Суду у справі № 569/858/18

Головний лікар міської поліклініки є посадовою особою юридичної особи публічного права, а отже, є суб'єктом, на якого поширюється дія Закону України «Про запобігання корупції».

13 травня 2020 року Верховний Суд у складі колегії суддів Другої судової палати Касаційного цивільного суду розглянув справу про поновлення на роботі, стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу.

При розгляді справи Верховний Суд звернув увагу на наступне.

Обмеження спільної роботи близьких осіб, запобігання та врегулювання конфлікту інтересів врегульовано статтями 27, 28

Закону України «Про запобігання корупції». Відповідно до частини першої статті 27 Закону України «Про запобігання корупції» особи, зазначені у підпунктах «а», «в» – «з» пункту 1 частини першої статті 3 Закону не можуть мати в прямому підпорядкуванні близьких їм осіб або бути прямо підпорядкованими у зв'язку з виконанням повноважень близьким їм особам.

Згідно зі статтею 81 ЦК України комунальні підприємства, установи та організації належать до юридичних осіб публічного права, а керівники таких підприємств, установ, організацій є посадовими особами юридичних осіб публічного права. Головний лікар Рівненської міської стоматологічної поліклініки відповідно до підпункту «а» пункту 2 частини першої статті 3 Закону України «Про запобігання корупції» є посадовою особою юридичної особи публічного права. Позивач відповідно до статті 1 Закону України «Про запобігання корупції» є близькою особою головного лікаря, отже, наявні законодавчі обмеження спільної роботи близьких осіб із посадовими особами юридичних осіб публічного права, які прирівнюються до осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування.

Встановивши, що головний лікар є посадовою особою юридичної особи публічного права, а його внук у зв'язку з виконанням повноважень знаходиться у безпосередньому підпорядкуванні свого діда, апеляційний суд дійшов обґрунтованого висновку про законність звільнення з посади позивача на підставі пункту 4 статті 41 КЗпП України.

Повний текст постанови Верховного Суду у справі № 569/858/18 за посиланням: http://reyestr.court.gov.ua/Review/89289807.

144. Висновки Верховного Суду у справі № 462/173/19

Особа, яка працює за трудовим договором, має право на відшкодування за рахунок страховика забезпеченого транспортного засобу шкоди, пов'язаної з тимчасовою втратою працездатності, у вигляді неотриманого доходу – неотриманої середньої заробітної плати, обчисленої відповідно до норм законодавства про працю.

13 травня 2020 року Верховний Суд у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду розглянув у порядку спрощеного позовного провадження справу про відшкодування шкоди, завданої джерелом підвищеної небезпеки.

При розгляді справи Верховний Суд звернув увагу на наступне.

У зв’язку з тимчасовою втратою працездатності потерпілим відшкодовуються неотримані доходи за підтверджений відповідним закладом охорони здоров’я час втрати працездатності. Доходи потерпілого оцінюються в таких розмірах: для працюючої особи (особи, яка працює за трудовим договором) – неотримана середня заробітна плата, обчислена відповідно до норм законодавства України про працю; для особи, яка забезпечує себе роботою самостійно, – не отримані доходи, які обчислюються як різниця між доходом за попередній (до дорожньо-транспортної пригоди) календарний рік та доходом, отриманим у тому календарному році, коли особа була тимчасово непрацездатною; для непрацюючої повнолітньої особи – допомога у розмірі, не меншому мінімальної заробітної плати, встановленої чинним законодавством (стаття 25 Закону України «Про обов’язкове страхування цивільно-правової відповідальності власників наземних транспортних засобів» (далі – Закон).

Тлумачення статей 22, 23, 25 Закону дає можливість зробити висновок, що позивач, працюючи за трудовим договором, має право на відшкодування за рахунок страховика забезпеченого транспортного засобу шкоди, пов’язаної з тимчасовою втратою працездатності, у вигляді неотриманого доходу – неотриманої середньої заробітної плати, обчисленої відповідно до норм законодавства про працю. З урахуванням того, що позивачу була виплачена допомога по тимчасовій непрацездатності, суд апеляційної інстанції правильно обчислив розмір неотриманого доходу за період тимчасової непрацездатності, який підлягав відшкодуванню за рахунок страховика забезпеченого транспортного засобу.

При цьому Верховний Суд враховує те, що згідно зі статтею 9 Закону України «Про страхування» та статтею 988 ЦК України страхове відшкодування за договором страхування цивільно-правової відповідальності не може перевищувати розміру прямого збитку, тобто не покритого іншим видом страхування, якого зазнав страхувальник, а тому не може бути подвійного страхування.

Позивач отримав соціальну допомогу по тимчасовій непрацездатності у формі матеріального забезпечення згідно із Законом України «Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування». У зв’язку із цим доводи касаційної скарги про те, що отримання соціальної допомоги не є відшкодування завданої шкоди здоров’ю під час ДТП є безпідставним, не узгоджуються з

положеннями статей 22, 23 Закону України «Про обов'язкове страхування цивільно-правової відповідальності власників наземних транспортних засобів», якими визначається шкода, яка відшкодовується.

Повний текст постанови Верховного Суду у справі № 462/173/19 за посиланням: http://reyestr.court.gov.ua/Review/89180443.

145. Висновки Верховного Суду у справі № 487/2191/17

При звільненні працівника у зв'язку зі скороченням штату роботодавець зобов'язаний йому запропонувати всі вакансії, що відповідають вимогам посади чи роботи за відповідною професією чи спеціальністю, яку працівник може виконувати з урахуванням його освіти, кваліфікації, досвіду тощо, які існують на підприємстві, незалежно від того, в якому структурному підрозділі працівник, який вивільнюється, працював.

06 травня 2020 року Верховний Суд у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду розглянув справу про поновлення на роботі та стягнення середньої заробітної плати за час вимушеного прогулу.

При розгляді справи Верховний Суд звернув увагу на наступне.

Згідно з частиною другою статті 40 КЗпП України звільнення з підстав, зазначених у пунктах 1, 2 і 6 цієї статті, допускається, якщо неможливо перевести працівника, за його згодою, на іншу роботу. Відповідно до статті 49^2 КЗпП України про наступне вивільнення працівників персонально попереджають не пізніше ніж за два місяці. Одночасно з попередженням про звільнення у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці власник або уповноважений ним орган пропонує працівникові іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації. При відсутності роботи за відповідною професією чи спеціальністю, а також у разі відмови працівника від переведення на іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації працівник, за своїм розсудом, звертається за допомогою до державної служби зайнятості або працевлаштовується самостійно.

Власник вважається таким, що належно виконав вимоги частини другої статті 40, частини третьої статті 49^2 КЗпП України щодо працевлаштування працівника, якщо запропонував йому наявну на підприємстві роботу, тобто вакантну посаду чи роботу за відповідною професією чи спеціальністю, чи іншу вакантну роботу, яку працівник може виконувати з урахуванням його освіти, кваліфікації, досвіду тощо. При цьому роботодавець зобов'язаний запропонувати всі

вакансії, що відповідають зазначеним вимогам, які існують на цьому підприємстві, незалежно від того, в якому структурному підрозділі працівник, який вивільнюється, працював.

Встановивши, що позивачеві не були запропоновані усі наявні на підприємстві вакансії, включаючи 15 відокремлених підрозділів ДП «Адміністрація морських портів України», суди дійшли обґрунтованого висновку про порушення відповідачем вимог статті 49^2 КЗпП України.

Крім того, позивач є членом первинної профспілкової організації працівників Адміністрації Миколаївського морського порту, однак відповідач не звертався до профспілки з письмовим поданням про надання згоди на звільнення позивача відповідно до пункту 1 частини першої статті 40 КЗпП України. Згідно із частиною першою статті 43 КЗпП України розірвання трудового договору з підстав, передбачених пунктом 1 (крім випадку ліквідації підприємства, установи, організації), пунктами 2-5, 7 статті 40 і пунктами 2, 3 статті 41 КЗпП України, може бути проведено лише за попередньою згодою виборного органу (профспілкового представника), первинної профспілкової організації, членом якої є працівник, крім визначених законом випадків.

Суди встановили, що профспілка працівників морського транспорту Миколаївського морського торговельного порту на запит суду відмовила відповідачеві в наданні згоди на звільнення позивача. Рішення мотивоване, зокрема, тим, що роботодавець запропонував позивачеві наявні вакансії лише у філії, а не на підприємстві загалом.

Суди дійшли правильного висновку, що рішення профспілкової організації від 20 березня 2018 року містить посилання на неврахування власником суттєвих фактичних обставин та деталізоване правове обґрунтування незаконності звільнення, що свідчить про його відповідність критеріям обґрунтованості відповідно до частини сьомої статті 43 КЗпП України, частини шостої статті 39 Закону «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності».

Повний текст постанови Верховного Суду у справі № 487/2191/17 за посиланням: http://reyestr.court.gov.ua/Review/89153933.

146. Висновки Верховного Суду у справі № 344/11071/17

Особа, яка працює за строковим трудовим договором, укладеним відповідно до частини третьої статті 6 Закону України «Про військовий обов'язок і військову службу», і заміщає у мирний час

окрему військову посаду у Збройних Силах України, несе відповідальність у порядку, визначеному трудовим законодавством.

01 квітня 2020 року Верховний Суд у складі колегії суддів Третьої судової палати Касаційного цивільного суду розглянув справу про відшкодування шкоди, завданої внаслідок злочину.

При розгляді справи Верховний Суд звернув увагу на наступне.

Порядок проходження військової служби, права та обов'язки військовослужбовців визначаються цим та іншими законами, відповідними положеннями про проходження військової служби, що затверджуються Президентом України, та іншими нормативно-правовими актами (частина четверта статті 2 Закону України «Про військовий обов'язок і військову службу»). Окремі військові посади в мирний час можуть заміщатися (на умовах строкового трудового договору) цивільними особами у порядку, встановленому Міністерством оборони України, або резервістами в порядку, встановленому Генеральним штабом Збройних Сил України (частина третя статті 6 Закону України «Про військовий обов'язок і військову службу»). Регулювання трудових відносин працівників, які заміщують військові посади, здійснюється відповідно до законодавства. Отже, особа, яка працює за строковим трудовим договором, який укладено відповідно до частини третьої статті 6 Закону України «Про військовий обов'язок і військову службу», заміщає у мирний час окрему військову посаду у Збройних Силах України, несе відповідальність у порядку, визначеному трудовим законодавством.

У справі, що переглядається, позов пред'явлено військовим прокурором в інтересах держави – Міністерства оборони України в особі військової частини А1349 до фізичної особи про відшкодування майнової шкоди, завданої нею під час проходження військової служби. Суд установив, що відповідач не є військовослужбовцем, продовжує працювати у військовій частині А1349 на підставі укладеної трудової угоди.

Пунктом 3 частини першої статті 134 КЗпП України визначено, що відповідно до законодавства працівники несуть матеріальну відповідальність у повному розмірі шкоди, заподіяної з їх вини підприємству, установі, організації, у випадках, коли шкоди завдано діями працівника, які мають ознаки діянь, переслідуваних у кримінальному порядку. Для звернення власника або уповноваженого ним органу до суду з питань стягнення з працівника матеріальної

шкоди, заподіяної підприємству, установі, організації, встановлюється строк в один рік з дня виявлення заподіяної працівником шкоди (частина третя статті 233 КЗпП України).

Колегія суддів Верховного Суду погодилася з висновками судів про те, що відповідач має відшкодувати шкоду, завдану державі в особі військової частини А1349 як її працівник, і саме він несе відповідальність за шкоду, завдану при виконанні трудових обов'язків, однак військовий прокурор звернувся до суду з позовом поза межами строків, визначених статтею 233 КЗпП України.

Повний текст постанови Верховного Суду у справі № 344/11071/17 за посиланням: http://reyestr.court.gov.ua/Review/88574997.

147. Висновки Верховного Суду у справі № 461/4438/18

Перебування двоюрідних братів і сестер у підпорядкуванні особи не створює щодо такої особи конфлікту інтересів, а отже, не тягне за собою будь-яких обмежень та обов'язків, передбачених статтями 27, 28 Закону України «Про запобігання корупції», у тому числі не є підставою для її переведення на нижчу посаду.

01 квітня 2020 року Верховний Суд у складі колегії суддів Другої судової палати Касаційного цивільного суду розглянув справу про поновлення на посаді, стягнення різниці в заробітку за час виконання нижче оплачуваної роботи.

Суди встановили, що наказом відповідача позивача переведено з посади начальника служби наземного обслуговування на посаду начальника інженерно-авіаційної служби, пізніше – на посаду інженера з наземного обслуговування повітряних суден провідного інженерно-авіаційної служби підприємства. Останнє переведення відбулося через те, що за результатом службового розслідування щодо позивача виявлено ознаки вчинення ним правопорушення, пов'язаного з корупцією, – неповідомлення про наявність реального конфлікту інтересів, який полягає у роботі в безпосередньому підпорядкуванні родичів, а саме двоюрідних братів і сестер.

При розгляді справи Верховний Суд звернув увагу на наступне.

Статтею 1 Закону України «Про запобігання корупції» визначено, що пряме підпорядкування – відносини прямої організаційної або правової залежності підлеглої особи від її керівника, в тому числі через вирішення (участь у вирішенні) питань прийняття на роботу, звільнення з роботи, застосування заохочень, дисциплінарних стягнень, надання вказівок, доручень тощо, контролю за їх виконанням. Суд установив, що позивач є посадовою особою

юридичної особи публічного права. Згідно з частиною першою статті 27 Закону України «Про запобігання корупції» особи, зазначені у підпунктах «а», «в» – «з» пункту 1 частини першої статті 3 цього Закону, не можуть мати в прямому підпорядкуванні близьких їм осіб або бути прямо підпорядкованими у зв'язку з виконанням повноважень близьким їм особам.

Відповідно до статті 1 Закону України «Про запобігання корупції» у редакції чинній на час виникнення спірних правовідносин, підлеглі не були близькими особами з позивачем, їх взаємні права та обов'язки не мали характеру сімейних, що виключає можливість віднесення цих осіб до категорії близьких осіб у розумінні цієї статті, а відповідно, і застосування до них обмежень та обов'язків, передбачених статтями 27, 28 указаного Закону.

З урахуванням наведеного апеляційний суд дійшов обґрунтованого висновку про те, що передбачених Законом України «Про запобігання корупції» та КЗпП України підстав для переведення позивача з посади начальника інженерно-авіаційної служби підприємства не було, а тому є правові підстави для його поновлення на цій посаді.

Повний текст постанови Верховного Суду у справі № 461/4438/18 за посиланням: http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/88574958.

148. Висновки Верховного Суду у справі № 761/12073/18

Відсторонення працівника від роботи можливе тільки з підстав, що визначені законодавством, зокрема статтею 46 КЗпП України, а тому невиконання вимог керівника не може бути підставою відсторонення працівника.

01 квітня 2020 року Верховний Суд у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду розглянув справу про визнання незаконними та скасування наказів, стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу.

Позов мотивований тим, що позивач перебуває у трудових відносинах з ПАТ «Банк «Фінанси та Кредит». Уповноважена особа Фонду видала розпорядження надати тимчасовий дозвіл на перебування у приміщенні банку та пропуск зазначеним у розпорядженні особам у зв'язку з виробничою необхідністю. У зв'язку з відмовою виконувати це розпорядження та вчиненням дій, спрямованих на протидію законних вимог керівника, наказами уповноваженої особи Фонду позивача відсторонено від посади заступника директора департаменту по роботі з правоохоронними

органами та введено для працівників, у тому числі і для нього, режим простою до особливого розпорядження уповноваженої особи Фонду.

Зазначені накази не були належним чином доведені до відома працівника, унаслідок чого він був протиправно позбавлений інформації про період простою, його причину, дату закінчення, режим роботи, робочий час та форму оплати праці. Відповідач не обґрунтував підстав для вжиття заходів реагування, не повідомив про причини відсторонення від займаної посади, не отримав пояснень, що є порушенням статті 149 КЗпП України. Банк не попередив позивача про зміну умов праці, не запропонував йому для переведення на час простою усі наявні вакансії, чим порушив положення статей 32, 34 КЗпП України. Позивач зазначав, що вказані накази прийняті з порушенням статті 46 КЗпП України, а тому є незаконними і підлягають скасуванню. Також просив стягнути невиплачену суму середнього заробітку за час вимушеного прогулу у зв'язку з незаконним відстороненням.

Рішенням районного суду, залишеним без змін постановою апеляційного суду, позов задоволено частково. Касаційний цивільний суд погодився з висновками судів попередніх інстанцій стосовно незаконності наказів про відсторонення від роботи та введення режиму простою щодо працівника з огляду на таке.

Статтею 46 КЗпП України передбачено, що відсторонення працівників від роботи власником або уповноваженим ним органом допускається у разі: появи на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння; відмови або ухилення від обов'язкових медичних оглядів, навчання, інструктажу і перевірки знань з охорони праці та протипожежної охорони; в інших випадках, передбачених законодавством. Відсторонення від роботи можливе лише у випадках, що передбачені законодавством.

За змістом статті 46 КЗпП України допускається відсторонення працівника або у випадках, перелічених у статті, або в інших випадках, які повинні бути також передбачені певним нормативним документом. Такої підстави відсторонення, як відмова виконувати розпорядження уповноваженої особи Фонду та вчинення дій, направлених на протидію законним вимогам керівника, нормами статті 46 КЗпП України не передбачено, будь-якого іншого нормативно-правового акта, який би надавав право роботодавцю відсторонювати від посади працівника за невиконання вимог керівника відповідач не зазначив. Посилання заявника на те, що

введення режиму простою для посади позивача обумовлене неможливістю призначення на його посаду іншої особи та відстороненням позивача від роботи, не відповідає вимогам статті 34 КЗпП України.

Разом із тим суди попередніх інстанцій дійшли помилкового висновку щодо вирішення позовної вимоги про стягнення з відповідача на користь позивача суми невиплаченої заробітної плати. Касаційний цивільний суд зауважив, що в разі незаконного відсторонення працівника від роботи він має право на отримання середнього заробітку за час вимушеного прогулу, а не частини невиплаченої заробітної плати.

Повний текст постанови Верховного Суду у справі № 761/12073/18 за посиланням: http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/88833746.

149. Висновки Верховного Суду у справі № 451/1363/17

Чинним законодавством та статутом встановлений спеціальний порядок призначення керівника комунального закладу охорони здоров'я та виконувача його обов'язків, однак виконання обов'язків керівника має тимчасовий характер – до призначення керівника на постійній основі згідно із встановленим порядком.

21 лютого 2020 року Верховний Суд у складі колегії суддів Третьої судової палати Касаційного цивільного суду розглянув справу про визнання наказу недійсним, поновлення на роботі.

При розгляді справи Верховний Суд звернув увагу на наступне.

Правове регулювання відносин, пов'язаних із призначенням працівника виконувачем обов'язків, здійснюється на підставі Кодексу законів про працю України, роз'яснень Держкомітету Ради Міністрів СРСР з питань праці та заробітної плати і Секретаріату ВЦРПС «Про порядок оплати тимчасового замісництва» від 29 грудня 1965 року № 30/39 (у редакції від 11 грудня 1986 року), що діє в частині, яка не суперечить КЗпП України та іншим нормативно-правовим актам України. Аналогічні роз'яснення містяться в листі Міністерства соціальної політики України від 21 липня 2011 року № 591/13/84-11.

Відповідно до пункту 5.3 статуту районної лікарні, який діяв на час спірних правовідносин, керівником юридичної особи є головний лікар, який діє на принципах єдиноначальності, призначається і звільняється з посади головним лікарем центральної районної лікарні за погодженням з районною державною адміністрацією.

Згідно з частиною першою статті 33 КЗпП тимчасове переведення працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором,

допускається лише за його згодою. Отже, під час призначення позивача на посаду тимчасового виконувача обов'язків головного лікаря застосуванню підлягали норми, прописані у Роз'ясненні 1965 року, оскільки призначення на посаду головного лікаря здійснюється за погодженням із вищими установами, а посада виконувача обов'язків головного лікаря не передбачена штатним розкладом установи, що відповідає Класифікатору професій ДК 003:2010, затвердженому наказом Держспоживстандарту України від 28 липня 2010 року № 327, статуту та штатному розпису лікарні.

Касаційний цивільний суд погодився з позицією апеляційного суду щодо обґрунтованості висновку щодо відмови в задоволенні позову, оскільки відповідач не порушив норм трудового законодавства під час звільнення позивача з посади виконувача обов'язків головного лікаря.

Повний текст постанови Верховного Суду у справі № 451/1363/17 за посиланням: http://reyestr.court.gov.ua/Review/87793687.

150. Висновки Верховного Суду у справі № 120/584/19-а

Особа має законні очікування на працевлаштування на державну службу після завершення навчання в аспірантурі, повністю виконавши умови договору про підготовку аспіранта, що навчається в аспірантурі з відривом від виробництва коштом державного замовлення. Водночас навчання в аспірантурі не є професійним навчанням у розумінні Закону України «Про державну службу».

13 лютого 2020 року Верховний Суд у складі колегії суддів Касаційного адміністративного суду розглянув касаційну скаргу у справі про визнання відмови неправомірною та зобов'язання вчинити дії.

Суть спору полягає в тому, що між позивачкою та НАДС було укладено договір про підготовку аспіранта коштом державного замовлення з відривом від виробництва у 2015 році, за умовами якого відповідач зобов'язався, зокрема, надати позивачці після закінчення навчання роботу в порядку, передбаченому законодавством України. Закінчивши навчання у 2018 році, позивачка звернулася до відповідача із заявою, у якій просила призначити її на посаду державного службовця для подальшої роботи в центральному апараті НАДС відповідно до укладеного між ними договору.

Відповідач у листі повідомив позивачку, що відповідно до статті 21 Закону України «Про державну службу» вступ на державну службу здійснюється у спосіб призначення громадянина України на

посаду державної служби за результатами конкурсу. Прийняття громадян України на посади державної служби без проведення конкурсу забороняється, крім випадків, передбачених цим Законом. Отже, на думку відповідача, працевлаштування позивачки можливе лише за результатами конкурсного відбору.

Суди попередніх інстанцій, задовольнили позов частково, виходили з того, що відповідач має обов'язок працевлаштувати позивачку після її навчання. Верховний Суд погодився з висновками судів першої та апеляційної інстанцій про наявність підстав для задоволення позову, змінивши їх рішення в частині мотивів задоволення позову.

Порядок працевлаштування аспірантів, які закінчили навчання в аспірантурі, на час вступу позивачки до аспірантури та укладення нею вказаного договору, було врегульовано Положенням про підготовку науково-педагогічних і наукових кадрів, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 01 березня 1999 року № 309 (далі – Положення № 309).

Це положення містило норми, які наділяли аспірантів правом на подальше (після закінчення аспірантури) працевлаштування та визначало, у який спосіб це здійснюється. Так, відповідно до пункту 43 зазначеного Положення № 309 аспіранти, які закінчили навчання в аспірантурі з відривом від виробництва за державним замовленням, працевлаштовуються згідно з типовою угодою, а аспіранти, які закінчили навчання в аспірантурі поза державним замовленням, – згідно з контрактом.

19 квітня 2016 року набрала чинності постанова Кабінету Міністрів України від 23 березня 2016 року № 261 (далі – Постанова № 261), якою було затверджено Порядок підготовки здобувачів вищої освіти ступеня доктора філософії та доктора наук у вищих навчальних закладах (наукових установах), яким по-іншому врегульовано механізм підготовки здобувачів вищої освіти на третьому (освітньо-науковому) та науковому рівнях вищої освіти з метою здобуття ступеня вищої освіти доктора філософії та доктора наук відповідно, та не врегульовано механізму їх працевлаштування. Водночас пункт 2 Постанови № 261 установлює, що підготовка вищими навчальними закладами та науковими установами аспірантів (ад'юнктів) і докторантів, що започаткована до набрання чинності цією постановою, продовжується в межах передбаченого строку підготовки відповідно до Положення № 309. Положення № 309

втратило силу 01 січня 2019 року, а тому було чинним на час звернення позивачки до НАДС, яке мало дотримуватися вимог Положення № 309, зокрема, у частині виконання типової угоди про підготовку аспіранта, що навчається в аспірантурі з відривом від виробництва коштом державного замовлення, щодо працевлаштування.

Положення частини другої статті 19 Конституції України визначають, що органи державної влади та органи місцевого самоврядування, їхні посадові особи зобов'язані діяти лише на підставі, в межах повноважень та у спосіб, що передбачені Конституцією та законами України. У контексті спірних правовідносин, зважаючи на принцип верховенства права, колегія суддів дійшла висновку, що позивач, уклавши у 2015 році договір про підготовку аспіранта коштом державного замовлення з відривом від виробництва, а у 2017 році – угоду про підготовку аспіранта, що навчається в аспірантурі з відривом від виробництва коштом державного замовлення, повністю виконавши їх умови, мала законні очікування на працевлаштування після закінчення навчання в аспірантурі. Тому відмова НАДС працевлаштувати позивачку є протиправною.

Водночас застосування судами попередніх інстанцій до спірних правовідносин Порядку прийому на навчання за освітньо-професійною програмою підготовки магістрів за спеціальністю «Державна служба» галузь знань «Державне управління» та працевлаштування випускників, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 29 липня 2009 року № 789 (далі – Порядок № 789) у редакції, що була чинною на час вступу позивачки до аспірантури, та/або в редакції, що була чинною на час закінчення аспірантури, є помилковим. Порядок № 789 визначає умови та механізм прийому на навчання за освітньо-професійною програмою підготовки магістрів за спеціальністю «Державна служба» галузі знань «Державне управління» та працевлаштування випускників («Публічне управління та адміністрування» галузі знань «Публічне управління та адміністрування» в чинній редакції). Водночас навчання позивачки пов'язане з її підготовкою на здобуття наукового ступеня кандидата наук зі спеціальностей «Політичні проблеми міжнародних систем і глобального розвитку» (23.00.04) / «Всесвітня історія» (07.00.02), як вбачається з договору про підготовку аспіранта коштом державного замовлення з відривом від виробництва.

З цих же підстав також помилковим є посилання судів попередніх інстанцій на постанову Кабінету Міністрів України від 27 вересня 2016 року № 674 «Деякі питання реформування системи професійного навчання державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування». Цей нормативно-правовий акт стосується осіб, які вступили на навчання за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» галузі знань «Публічне управління та адміністрування».

Суди попередніх інстанцій також помилково застосували до спірних правовідносин статтю 48 Закону України «Про державну службу», зокрема, її частину сьому, згідно з якою на строк професійного навчання за державним службовцем зберігаються його посада та заробітна плата, оскільки позивачку було звільнено з державної служби за її власним бажанням і за нею не зберігалася посада та заробітна плата. Навчання ж позивачки в аспірантурі не є професійним навчанням в розумінні Закону України «Про державну службу», що виключає застосування до спірних правовідносин положень статті 48 Закону України «Про державну службу».

Повний текстом постанови Верховного Суду у справі № 120/584/19-а за посиланням: http://reyestr.court.gov.ua/Review/87868401.

151. Висновки Верховного Суду у справі № 308/452/19

Видання художнього твору науково-педагогічним працівником незалежно від його змісту та індивідуального сприйняття цього твору іншими особами не може визнаватися аморальним проступком, а отже, не може бути підставою для його звільнення за пунктом 3 частини першої статті 41 КЗпП України.

05 лютого 2020 року Верховний Суд у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду розглянув справу про визнання протиправним та скасування наказу про звільнення, поновлення на роботі та стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу.

Суди встановили, що наказом ректора університету позивача було звільнено з посади завідувача кафедри історії України за вчинення аморального проступку, не сумісного з продовженням цієї роботи, на підставі пункту 3 частини першої статті 41 КЗпП України.

При розгляді справи Верховний Суд звернув увагу на наступне.

Підставою для звільнення позивача згідно з пунктом 3 частини першої статті 41 КЗпП України стали доповідна записка проректора та акт фіксації відмови від надання обґрунтованих письмових

пояснень. Колегія суддів погодилася з доводами заявника про те, що зазначені документи не можуть вважатися належними доказами на підтвердження аморальної поведінки позивача. Доповідна записка проректора є результатом особистого сприйняття художнього твору ним та іншими особами, які зверталися з колективним зверненням проти позивача. При цьому у доповідній записці не зазначено, який саме аморальний проступок вчинив позивач та які моральні норми порушено внаслідок видання книги. Написання художнього твору незалежно від його змісту не може визнаватися аморальним вчинком.

Стаття 6 Закону України «Про культуру» гарантує права громадян у сфері культури, зокрема свободу творчості. Фізична особа має право на вільний вибір сфер, змісту та форм (способів, прийомів) творчості. Цензура процесу творчості та результатів творчої діяльності не допускається.

Повний текст постанови Верховного Суду у справі № 308/452/19 за посиланням: http://reyestr.court.gov.ua/ Review/87581214.

152. Висновки Верховного Суду у справі № 607/18964/18

Переукладання строкового трудового договору (контракту) чи продовження строку його чинності не передбачає набуття ним характеру безстрокового, укладеного на невизначений строк та виключає застосування частини другої статті 39[1] КЗпП України.

22 січня 2020 року Верховний Суд у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду розглянув справу про визнання недійсним контракту в частині строку дії контракту, визнання контракту безстроковим трудовим договором, визнання недійсним та скасування наказу про звільнення, поновлення на роботі та стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу.

За результатами розгляду Верховний Суд у складі колегії суддів Касаційного цивільного суду прийняв постанову, в якій зазначив таке.

Відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 14 червня 2000 року № 963 «Про затвердження переліку посад педагогічних та науково-педагогічних працівників» посада методиста належить до посад педагогічних працівників. Згідно з пунктом 10 Положення про порядок укладання контрактів при прийнятті (найманні) на роботу працівників, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 19 березня 1994 року № 170, у контракті передбачаються обсяги пропонованої роботи та вимоги до якості і строків її виконання, строк дії контракту, права, обов’язки та

взаємна відповідальність сторін, умови оплати й організації праці, підстави припинення та розірвання контракту, соціально-побутові та інші умови, необхідні для виконання взятих на себе сторонами зобов'язань, з урахуванням специфіки роботи, професійних особливостей та фінансових можливостей підприємства, установи, організації чи роботодавця.

Скасовуючи рішення суду першої інстанції та задовольняючи позов, апеляційний суд вважав, що умови праці педагогічних працівників, зокрема методиста, мають довготривалий характер, оскільки пов'язані із здійсненням безперервного навчально-виховного процесу в навчальних закладах, і не містять передумов вважати такий процес обмеженим у часі. Колегія суддів Верховного Суду не погоджується з такими висновками апеляційного суду та вважає, що переукладання строкового трудового договору (контракту) чи продовження строку його чинності у випадках, що підпадають під частину другу статті 23 КЗпП України, не передбачає набуття трудовим договором характеру безстрокового, укладеного на невизначений строк.

Згідно з частиною другою статті 39^1 КЗпП України трудові договори, що були переукладені один чи декілька разів, за винятком випадків, передбачених частиною другою статті 23, вважаються такими, що укладені на невизначений строк. Доводи позивача про те, що у зв'язку з неодноразовим продовженням трудових відносин шляхом укладення контрактів трудовий договір набув ознак безстроковості згідно з частиною другою статті 39^1 КЗпП України, є необґрунтованими, оскільки укладення контракту на певний строк, з урахуванням частини третьої статті 21 КЗпП України, регулюється частиною другою статті 23 КЗпП України, що виключає при переукладанні контракту чи продовженні строку його дії застосування частини другої статті 39^1 КЗпП України.

Повний текст постанови Верховного Суду у справі № 607/18964/18 за посиланням: http://reyestr.court.gov.ua/Review/87115229.

153. Висновки Верховного Суду у справі № 451/706/18

Оскарження працівниками рішень про визначення структури підприємства чи установи, зміну в організації виробництва і праці, скорочення чисельності або штату працівників не є належним способом захисту, оскільки прийняття такого рішення є виключною компетенцією власника підприємства чи установи або

уповноваженого ними органу та є складовою права на управління діяльністю підприємства чи установи.

22 січня 2020 року Верховний Суд у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду розглянув справу про визнання незаконними та скасування наказів від 26 лютого 2018 року № 59 «Про скорочення чисельності та штату працівників Радехівської ЦРЛ» та від 06 березня 2017 року № 62 «Про внесення змін до наказу по Радехівській ЦРЛ від 26 лютого 2018 року № 59».

Суди встановили, що відповідач видав наказ від 26 лютого 2018 року № 59 «Про скорочення чисельності та штату працівників Радехівської ЦРЛ» у зв'язку з приведенням чисельності та штату працівників Радехівської ЦРЛ до затвердженого фонду заробітної плати на 2018 рік. 06 березня 2017 року наказом № 62 до наказу від 26 лютого 2018 року № 59 було внесено зміни. Наказом від 06 березня 2018 року № 63 було прийнято рішення попередити позивачів про звільнення у зв'язку зі скороченням чисельності та штату працівників Радехівської ЦРЛ.

Рішення районного суду, яким позов задоволено, апеляційний суд скасував та ухвалив нову постанову, якою в позові відмовлено. Відмовляючи у задоволенні позову, апеляційний суд вказав, що оскарження працівниками рішення про визначення структури підприємства чи установи, про зміну в організації виробництва і праці, скорочення чисельності або штату працівників не є належним способом захисту, оскільки прийняття такого рішення є виключною компетенцією власника такого підприємства чи установи або уповноваженого ними органу та є складовою права на управління діяльністю підприємства чи установи.

З такими висновками апеляційного суду колегія суддів Верховного Суду погоджується з огляду на таке.

КЗпП України визначає можливість працівника оскаржити наказ про його звільнення. Частиною третьою статті 64 ГК України визначено, що підприємство самостійно визначає організаційну структуру, встановлює чисельність працівників і штатний розпис. Частиною другою статті 65 ГК України передбачено, що власник здійснює свої права щодо управління підприємством безпосередньо або через уповноважені ним органи відповідно до статуту підприємства. При цьому саме втручання в господарську та іншу діяльність підприємства не допускається, крім випадків, передбачених законодавством України. Отже, суд апеляційної

інстанції дійшов правильного висновку, що позовні вимоги про скасування оскаржуваних наказів є неналежним способом захисту, оскільки питання щодо визначення структури підприємства чи установи, про зміну в організації виробництва і праці, скорочення чисельності або штату працівників, належать до виключної компетенції власника такого підприємства чи установи або уповноваженого ними органу.

З огляду на зазначене і на те, що питання щодо визначення структури підприємства чи установи, зміни в організації виробництва і праці, скорочення чисельності або штату працівників є складовою права на управління діяльністю підприємством, апеляційний суд правильно скасував рішення суду першої інстанції та відмовив у задоволенні позовних вимог позивачів.

Повний текст постанови Верховного Суду у справі № 451/706/18 за посиланням: http://reyestr.court.gov.ua/Review/87115228.

154. Висновки Верховного Суду у справі № 136/1207/17

Посада методиста бібліотеки не належить до посад, які обіймають учасники навчально-виховного процесу, і до повноважень працівника, що займає таку посаду не входить виконання педагогічної чи виховної функції, а отже, він не може бути звільнений за вчинення аморального проступку згідно з пунктом 3 частини першої статті 41 КЗпП України.

15 січня 2020 року Верховний Суд у складі колегії суддів Другої судової палати Касаційного цивільного суду розглянув справу про поновлення на посаді та стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу.

Суди встановили, що 31 березня 2017 року о 10:00 год у приміщенні Липовецької ЦРБ позивач нецензурно висловлювалася та образливо чіплялась до іншої особи, на зауваження припинити хуліганські дії не реагувала, чим порушила громадський порядок.

Наказом виконувача обов’язків директора Липовецької ЦРБ від 03 липня 2017 року за погодженням із профспілковою організацією трудовий договір із позивачем розірвано з підстав, передбачених пунктом 3 частини першої статті 41 КЗпП України, у зв’язку з учиненням працівником, який виконує виховні функції, аморального проступку, не сумісного з продовженням даної роботи.

За результатами розгляду Верховний Суд у складі колегії суддів Касаційного цивільного суду прийняв постанову, в якій зазначив таке.

Відповідно до пункту 3 частини першої статті 41 КЗпП вчинення працівником, який виконує виховні функції, аморального проступку, не сумісного з продовженням даної роботи, є підставою для розірвання трудового договору з працівником. Згідно з Довідником кваліфікаційних характеристик професій працівників бібліотеки, централізованої бібліотечної системи, затвердженим наказом Міністерства культури і мистецтв України та Міністерства праці і соціальної політики України від 14 квітня 2000 року № 16, існує професія «методист (бібліотечна справа)», і саме на підставі цього Довідника була створена Посадова інструкція методиста І категорії Липовецької ЦРБ. У вказаній інструкції не визначено обов'язків працівника з виконання виховної чи педагогічної функції.

Установивши, що посада позивача не належить до посад осіб, які обіймають учасники навчально-виховного процесу, і до повноважень позивача не входить виконання педагогічної чи виховної функції, апеляційний суд дійшов правильного висновку про наявність правових підстав для визнання незаконним і скасування наказу про звільнення та поновлення її на посаді, оскільки позивач не є суб'єктом звільнення з роботи з підстав, передбачених пунктом 3 частини першої статті 40 КЗпП України.

Повний текст постанови Верховного Суду у справі № 136/1207/17 за посиланням: http://reyestr.court.gov.ua/Review/87000517.

155. Висновки Верховного Суду від у справі № 699/640/18

Відсутність працівника на роботі у зв'язку з проходженням медичного огляду, про що роботодавець був повідомлений, не є прогулом, а отже, не може бути причиною для його звільнення відповідно до пункту 4 частини 1 статті 40 КЗпП України.

04 грудня 2019 року Верховний Суд у складі колегії суддів Третьої судової палати Касаційного цивільного суду розглянув справу про поновлення на роботі, оплату за час вимушеного прогулу.

Суди встановили, що позивач з 16 червня 2015 року до 25 травня 2018 року працювала лікарем-терапевтом медичного пункту військової частини. Також у цій самій військовій частині за сумісництвом працювала лікарем загальної практики сімейним лікарем медичного пункту. Наказом командира військової частини від 25 травня 2018 року її звільнено з обох посад за прогул згідно з пунктом 4 частини першої статті 40 КЗпП України. Позивачка вважала, що її звільнення є незаконним, оскільки вона була відсутня

на робочому місці з поважної причини, тому що 08, 10, 11 травня 2018 року проходила медичний огляд.

Рішенням районного суду позов задоволено частково. Визнано незаконним та скасовано наказ про звільнення позивача і поновлено її на роботі. Постановою апеляційного суду рішення районного суду скасовано та прийнято нову постанову, якою в задоволенні позову відмовлено. З таким рішенням Верховний Суд не погоджується з огляду на нижчевикладене.

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

У пункті 24 постанови Пленуму Верховного Суду України від 06 листопада 1992 року № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів» роз'яснено, що при розгляді позовів про поновлення на роботі осіб, звільнених за пунктом 4 частини 1 статті 40 КЗпП, суди повинні виходити з того, що згідно з цією нормою закону прогулом визнається відсутність працівника на роботі як протягом усього робочого дня, так і більше трьох годин безперервно або сумарно протягом робочого дня без поважних причин (наприклад, у зв'язку з поміщенням до медвитверезника, самовільне використання без погодження з власником або уповноваженим ним органом днів відгулів, чергової відпустки, залишення роботи до закінчення строку трудового договору чи строку, який працівник зобов'язаний пропрацювати за призначенням після закінчення вищого чи середнього спеціального учбового закладу).

Повний текст постанови Верховного Суду у справі № 699/640/18 за посиланням: http://reyestr.court.gov.ua/Review/86241154.

Предметний покажчик

А

Аморальний проступок 121, 151, 154
Атестація 133

Б

Бездіяльність 88
Безпечні і здорові умови праці 138
Булінг 121

В

Вакантні посади 6, 23, 27, 145
Виборна посада 60
Виконання судового рішення 105
Викривач 4
Вимога щодо надання документів 76
Вимоги до заяви про звільнення 79
Вимушений прогул 112
Винагорода 37
Виправлення помилок в наказі 56
Відповідальність 118, 122
Відпустки 3, 43, 49
Відсторонення від роботи 5, 14, 96, 148
Відсутність на роботі 13, 125
Військова служба 38, 136
Втрата довіри 51

Г

Галузева угода 31
Громадська неприбуткова організація 73
Грошова компенсація 43, 59
Грошове відшкодування роботодавцю 99
Грошове забезпечення 67
Грубе порушення трудових обов'язків 74

Д

Дата звільнення 50, 56
День виявлення заподіяної працівником шкоди 57
Державна служба 52, 84, 95, 106, 124, 150
Держпраці 58, 73, 76, 77
Дисципліна праці 39, 74, 88, 98, 106, 114, 116
Дисциплінарна відповідальність 2, 12, 61, 88, 98, 134
Дисциплінарна справа 41
Дисциплінарне звільнення 106
Дія норм трудового права 126
Догана 61, 134
Додаткові відпустки 59
Доплата 37
Допомога по безробіттю 55

З

Заборона обіймати посаду 140
Зайнятість 55, 70, 135
Запобігання корупції 45, 143, 147
Заробітна плата 1, 33, 37, 38, 42, 67, 94, 101, 105, 111, 112, 113, 120, 132, 144
Застрахована особа 55
Звільнення з ініціативи працівника 25, 72, 79, 97, 107, 141
Звільнення з ініціативи роботодавця 2, 4, 6, 7, 8, 9, 11, 21, 22, 25, 32, 45, 51, 64, 74, 103, 106, 154
Звільнення з роботи 20, 29, 45, 50, 56, 79, 84, 86, 91, 97, 103, 104, 112, 124, 128, 136, 139, 140
Згода на звільнення 46, 103, 142, 145
Зміни в організації виробництва і праці 75, 90, 110, 124, 145, 153

І

Іноземці 44
Інспектор праці 108
Інспекційне відвідування 76
Істотні умови праці 8, 11, 62, 65, 69, 131, 142

К

Керівна посада 100
Керівник 75
Колективний договір 94
Колективні трудові спори 92
Компетенція власника підприємства 153
Контракт 26, 34, 35, 48, 62, 68
Контроль 73, 76, 108, 130

Конфлікт інтересів 7, 147
Л
Ліквідація 90, 110
Локальні нормативні акти (зміст) 96
М
Матеріальна відповідальність 50, 57, 146
Медичний огляд 155
Мобінг 12
Моральна шкода 24, 33, 138
Н
Нагляд 53, 73, 76, 108, 130
Надбавки 37, 94
Невідповідність займаній посаді 22
Недобросовісна поведінка працівника 83
Неможливість забезпечення працівника роботою 32
Ненормований робочий день 64
Неознайомлення працівника з посадовою інструкцією 109
Нещасний випадок 77
Норматив робочих місць 58
Норми етики 22
О
Обов’язки роботодавця 44, 138
Одинока матір 119
Одноразове грубе порушення трудових обов’язків 88
Ознайомлення працівника з рішеннями 6, 17
Оплата вимушеного прогулу 33, 47
Оплата праці 87, 120
Оформлення трудового договору 118
Охорона праці 80
П
Параметри праці 65
Переведення 9, 93
Перевірки 108, 130
Підстави звільнення 32, 51, 54, 88, 154
Позовна давність 24, 28, 66, 82, 83, 105, 115
Поновлення на роботі 11, 24, 47, 137
Попередження про наступне вивільнення 6
Порушення законодавства про працю 72, 97, 132
Посада державної служби 95
Посадова інструкція 109
Посадова особа юридичної особи публічного права 143
Посадові обов’язки державного службовця 52
Правила поведінки 22
Право на попередню роботу 60
Правонаступництво 90, 110
Працевлаштування 44, 58, 90, 115, 118, 150
Предмет спору 30
Премія 37, 87, 120
Призначення керівника комунального закладу 149
Призупинення дії трудового договору 10, 15, 16, 19, 40
Припинення повноважень 54, 60
Припинення трудових відносин 48
Припинення трудового договору 9, 34, 69, 99, 129
Припинення юридичної особи 9
Прогул 2, 11, 13, 25, 64, 98, 106, 114, 125, 155
Простій 81
Профспілки 98, 103, 145
Р
Режим роботи підприємства 102
Режим робочого часу 64
Реорганізація 75
Рівноцінна посада 95
Робочий час 102
Розрахунок при звільненні 1, 3, 112, 122
Розслідування нещасних випадків 77
С
Середня заробітна плата 15, 38, 113, 132
Систематичне невиконання трудових обов’язків 39

Систематичне порушення трудової дисципліни 116
Систематичність вчинення прогулу державним службовцем 106
Скорочення штату (чисельності) 8, 30, 69, 145
Службове розслідування 5, 36
Соціальна відпустка 117, 119
Соціальний захист 89, 123
Стаж 43, 63, 70, 100, 101
Стажування 127
Страхові виплати 42
Страхові внески 55
Строк звернення до суду 28, 66, 82, 83, 105, 115
Строки при звільненні 20, 27, 44, 107, 129, 142
Строковий трудовий договір 26, 48, 62, 68, 85, 99, 152
Структура підприємства 153
Суб'єкт 4, 18, 51, 90, 135, 154
Сумісництво 29, 80, 139
Суміщення 80, 128
Т
Тимчасова непрацездатність 50, 84, 114
Трудова дисципліна 116
Трудова книжка 86, 89, 91
Трудова функція 93, 109
Трудовий договір 71, 75, 78, 99, 146
Трудові відносини 85
Трудові обов'язки 39
Трудові спори 92
У
Угода сторін 79, 129
Укладення трудового договору 127, 149
Умови праці 138
Умови трудового договору 71
Учасник бойових дій 59
Ф
Фактичний допуск до роботи 118
Фактичні трудові відносини 127
Філія підприємства 18
Форми (джерела) трудового права 31, 96, 126
Х
Характер виконуваної роботи 125
Ц
Центр зайнятості 44, 135
Цивільно-правовий договір 78
Ш
Штраф 18
Ю
Юридична особа публічного права 143

Список джерел

Нормативно-правові акти:

1. Конституція України: Закон України від 28 червня 1996 року № 254к/96-ВР / Верховна Рада України. *Відом. Верхов. Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.
2. Кодекс законів про працю України : затв. Законом Верховної Ради Української РСР від 10 грудня 1971 року № 322-VIII. *Відом. Верхов. Ради Української РСР*. 1971. додаток до № 50. Ст. 375.
3. Господарський кодекс України: Закон України від 16 січня 2003 року № 436-IV. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/436-15.
4. Кодекс адміністративного судочинства України: Закон України від 06 липня 2005 року № 2747-IV. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2747-15.
5. Кодекс України про адміністративні правопорушення: Закон України від 07 грудня 1984 року № 8073. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80731-10.
6. Кримінальний процесуальний кодекс України: Закон України від 13 квітня 2012 року № 4651-VI. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4651-17.
7. Цивільний кодекс України: Закон України від 16 січня 2003 року № 435-IV. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15.
8. Цивільний процесуальний кодекс України: Закон України від 18 березня 2004 року № 1618- IV. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1618-15.
9. Гірничий закон України: Закон України від 06 жовтня 1999 року № 1127-XIV. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1127-14.
10. Основи законодавства України про охорону здоров'я: Закон України від 19 листопада 1992 року № 2801-XII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2801-12.
11. Про автомобільний транспорт: Закон України від 05 квітня 2001 року № 2344-III. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2344-14.
12. Про авторське право і суміжні права на Єдиному цифровому ринку та про внесення змін до директив 96/9/ЄС та 2001/29/ЄС: Директива Європейського Парламенту і Ради ЄС 2019/1937 від 23 жовтня 2019 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_022-19.
13. Про акціонерні товариства: Закон України від 27 липня 2022 року № 2465-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2465-20.
14. Про банки і банківську діяльність: Закон України від 07 грудня 2000 року № 2121-III. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2121-14.
15. Про виконавче провадження: Закон України від 02 червня 2016 року № 1404-VIII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1404-19.
16. Про відпустки: Закон України від 15 листопада 1996 року № 504/96-ВР. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80.
17. Про військовий обов'язок і військову службу: Закон України від 25 березня 1992 року № 2232-XII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2232-12.
18. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин: Закон України від 01 липня 2022 року № 2352-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2352-20.
19. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з

поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19): Закон України від 30 березня 2020 року № 540-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/540-20.

20. Про внесення змін до Кодексу законів про працю України: Закон України від 20 грудня 2005 року № 3248-IV. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3248-15.

21. Про Державне бюро розслідувань: Закон України від 12 листопада 2015 року № 794-VIII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/794-19.

22. Про державну службу: Закон України від 10 грудня 2015 року № 889-VIII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19.

23. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування Закон України від 23 вересня 1999 року № 1105-XIV. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1105-14.

24. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття: Закон України від 02 березня 2000 року № 1533-III. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1533-14.

25. Про загальну середню освіту: Закон України від 13 травня 1999 року № 651--XIV (втрата чинності 16 січня 2020 року). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/651-14.

26. Про зайнятість населення: Закон України від 5 липня 2012 року № 5067-VI. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17.

27. Про запобігання корупції: Закон України від 14 жовтня 2014 року № 1700-VII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1700-18.

28. Про затвердження Указу Президента України «Про введення воєнного стану в Україні»: Закон України від 24 лютого 2022 року № 2102-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2102-20.

29. Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Закон України від 08 липня 2010 року № 2464-VI. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2464-17.

30. Про інспекцію праці в сільському господарстві: Конвенція Міжнародної організації праці 1969 року № 129. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_114.

31. Про інспекцію праці у промисловості й торгівлі: Конвенція Міжнародної організації праці 1947 року № 81. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_036.

32. Про колективні договори та угоди: Закон України від 01 липня 1993 року № 3356-XII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12.

33. Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати: Закон України від 19 жовтня 2000 року № 2050-III. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2050-14.

34. Про критичну інфраструктуру: Закон України від 16 листопада 2021 року № 1882-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1882-20.

35. Про культуру: Закон України від 14 грудня 2010 року № 2778- VI. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2778-17.

36. Про ліцензування видів господарської діяльності: Закон України від 02 березня 2015 року № 222-VIII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/222-19.

37. Про місцеве самоврядування: Закон України від 21 травня 1997 року № 280/97-ВР. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/280/97.

38. Про наукову і науково-технічну діяльність: Закон України від 26 листопада 2015 року № 848-VIII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/848-19.

39. Про Національну поліцію: Закон України від 02 липня 2015 року № 580-VIII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/580-19.

40. Про обов'язкове страхування цивільно-правової відповідальності власників наземних транспортних засобів: Закон України від 21 травня 2024 року № 3720-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3720-20#n781.

41. Про оплату праці: Закон України від 24 березня 1995 року № 108/95-ВР. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80.

42. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15 березня 2022 року № 2136-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20.

43. Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні: Закон України від 21 березня 1991 року № 875-XII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/875-12.

44. Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності: Закон України 05 квітня 2007 року № 877-V. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/877-16.

45. Про очищення влади: Закон України від 16 вересня 2014 року № 1682-VII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1682-18.

46. Про пенсійне забезпечення: Закон України від 05 листопада 1991 року № 1788-XII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1788-12.

47. Про повну загальну середню освіту: Закон України від 16 січня 2020 року № 463-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/463-20.

48. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 03 березня 1998 року № 137/98-ВР. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137/98-%D0%B2%D1%80.

49. Про правовий режим воєнного стану: Закон України від 12 травня 2015 року № 389-VIII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/389-19.

50. Про Представництво Президента України в АР Крим: Закон України від 02 березня 2000 року №1524-III.URL:https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1524-14

51. Про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця: Конвенція Міжнародної Організації Праці від 22 червня 1982 року № 158. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_005.

52. Про прокуратуру: Закон України від 14 жовтня 2014 року № 1697-VII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1697-18.

53. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15 вересня 1999 року № 1045-XIV. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1045-14.

54. Про психіатричну допомогу: Закон України 22 лютого 2000 року № 1489-III. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1489-14.

55. Про свободу пересування та вільний вибір місця проживання в Україні: Закон України від 11 грудня 2003 року № 1382-IV. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1382-15.

56. Про свободу совісті та релігійні організації: Закон України від 23 квітня 1991 року № 987-XII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/987-12.

57. Про страхування: Закон України від 18 листопада 2021 року № 1909-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1909-20.

58. Про Червону книгу України: Закон України від 07 лютого 2002 року № 3055-III. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3055-14.

59. Справа «Полях та інші проти України» (Заява № 58812/15 та 4 інші заяви - див. перелік у додатку): рішення Європейського суду з прав людини від 17 жовтня 2019 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/974_e71.

60. Справа «Рисовський проти України» (заява № 29979/04): Рішення Європейського суду з прав людини від 20 жовтня 2011 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/974_854.

61. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним зверненням громадянки Присяжнюк Людмили Михайлівни щодо офіційного тлумачення положень частини другої статті 233 Кодексу законів про працю України, статей 1, 12 Закону України «Про оплату праці» від 15 жовтня 2013 року № 8-рп/2013. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v008p710-13.

62. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним зверненням громадянина Дзьоби Юрія Володимировича щодо офіційного тлумачення положення частини другої статті 233 Кодексу законів про працю України від 15 жовтня 2013 року № 9-рп/2013. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v009p710-13.

63. Про введення воєнного стану в Україні: Указ Президента України від 24 лютого 2022 року № 64/2022. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/64/2022.

64. Положення про проходження громадянами України військової служби у Збройних Силах України: затверджено указом Президента України від 10 грудня 2008 року № 1153/2008. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1153/2008.

65. Деякі питання реформування системи професійного навчання державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування: постанова Кабінету Міністрів України від 27 вересня 2016 року № 674. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/674-2016-%D0%BF.

66. Ліцензійні умови провадження господарської діяльності з медичної практики: затверджені постановою Кабінету Міністрів України від 02 березня 2016 року № 285. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/285-2016-%D0%BF.

67. Перелік постанов Кабінету Міністрів України з питань роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій, що втратили чинність: затверджено постановою Кабінет Міністрів України від 22 листопада 2022 року № 1306. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1306-2022-%D0%BF.

68. Положення про підготовку науково-педагогічних і наукових кадрів: затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 01 березня 1999 року

№ 309 (втрата чинності 23 березня 2016 року). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/309-99-%D0%BF.

69. Положення про проходження служби особами рядового та начальницького складу Державного бюро розслідувань: затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 05 серпня 2020 року № 743. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/743-2020-%D0%BF.

70. Порядок здійснення державного контролю за додержанням законодавства про працю: затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 21 серпня 2019 року № 823. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/823-2019-%D0%BF.

71. Порядок здійснення дисциплінарного провадження: затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 04 грудня 2019 року № 1039. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1039-2019-%D0%BF.

72. Порядок обчислення середньої заробітної плати: затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 08 лютого 1995 року № 100. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/100-95-%D0%BF.

73. Порядок підготовки здобувачів вищої освіти ступеня доктора філософії та доктора наук у вищих навчальних закладах (наукових установах): постанова Кабінету Міністрів України від 23 березня 2016 року № 261. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/261-2016-%D0%BF.

74. Порядок підтвердження наявного трудового стажу для призначення пенсій за відсутності трудової книжки або відповідних записів у ній: затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 12 серпня 1993 року № 637. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/637-93-%D0%BF.

75. Порядок повідомлення Державній фіскальній службі та її територіальним органам про прийняття працівника (домашнього працівника) на роботу/укладення гіг-контракту або припинення трудового договору з домашнім працівником: затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 17 червня 2015 року № 413. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/413-2015-%D0%BF.

76. Порядок прийому на навчання за освітньо-професійною програмою підготовки магістрів за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» галузі знань «Публічне управління та адміністрування»: затверджено постановою Кабінет Міністрів України від 29 липня 2009 року № 789. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/789-2009-%D0%BF.

77. Порядок проведення конкурсу на зайняття посади керівника державного, комунального закладу охорони здоров’я: затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 27 грудня 2017 року № 1094. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1094-2017-%D0%BF.

78. Порядок проведення перевірки підприємств, установ, організацій та фізичних осіб, що використовують найману працю: затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 31 січня 2017 р. № 70. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/466-2019-%D0%BF.

79. Порядок проведення службового розслідування: затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 13 червня 2000 року № 950. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/950-2000-%D0%BF.

80. Порядок реєстрації, перереєстрації безробітних та ведення обліку осіб, які шукають роботу: затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 20 березня 2013 року № 198 (втрата чинності 19 вересня 2018 року). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/198-2013-%D0%BF.

81. Порядок розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві: затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 17 квітня 2019 року № 337. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/337-2019-%D0%BF.

82. Порядок сплати підприємствами, установами, організаціями та фізичними особами, що використовують найману працю, суми адміністративно-господарських санкцій та пені за невиконання нормативу робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю: затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 31 січня 2007 року № 70. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/70-2007-%D0%BF

83. Порядок фіксації доведення інформації або документів до відома державного службовця шляхом використання засобів телекомунікаційного зв'язку: затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 11 грудня 2019 року № 1042. URL:https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1042-2019-%D0%BF.

84. Про впорядкування застосування контрактної форми трудового договору: постанова Кабінету Міністрів України від 19 березня 1994 року № 170. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/170-94-%D0%BF.

85. Про затвердження переліку посад педагогічних та науково-педагогічних працівників: постанова Кабінету Міністрів України від 14 червня 2000 року № 963. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/963-2000-%D0%BF.

86. Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій: постанова Кабінету Міністрів України від 3 квітня 1993 року № 245 (втрата чинності 25 листопада 2022 року). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/245-93-%D0%BF.

87. Типовий порядок проведення оцінювання результатів службової діяльності державних службовців: затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 23 серпня 2017 року № 640. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/640-2017-%D0%BF.

88. Довідник кваліфікаційних характеристик професій (Випуск 78. «Охорона здоров'я»): затверджено наказом Міністерства охорони здоров'я України від 29 березня 2002 року № 117. URL: https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/va117282-02.

89. Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників (Випуск 81 «Культура та мистецтво»: затверджено наказом Міністерства культури і мистецтв України та Міністерства праці і соціальної політики України від 14 квітня 2000 року № 16. URL: https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0168280-00.

90. Інструкція про механізм реалізації та застосування норм законодавства щодо грошового забезпечення осіб рядового і начальницького складу

Державного бюро розслідувань, порядок та умови його виплати: затверджена наказом Державного бюро розслідувань від 12 липня 1022 року № 348. URL: https://dbr.gov.ua/assets/files/diyalnist/npa/348-vid-12.07.2022.PDF.

91. Інструкція про організацію речового забезпечення військовослужбовців Збройних Сил України в мирний час та особливий період: затверджена наказом Міністерства оборони України від 29 квітня 2016 року № 232. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0768-16/ed20190827.

92. Інструкція про порядок ведення трудових книжок на підприємствах, в установах і організаціях: затверджена постановою Державного комітету Ради Міністрів СРСР з питань праці і заробітної плати від 09 липня 1958 року № 620. URL: http://www.economics.kiev.ua/download/ZakonySSSR/data04/tex16110.htm.

93. Інструкція про порядок ведення трудових книжок працівників: затверджена наказом Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства соціального захисту населення України від 29 липня 1993 року № 58. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0110-93.

94. Класифікатор професій ДК 003:2010: затверджено наказом Держспоживстандарту України від 28 липня 2010 року № 327. URL: https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/va327609-10.

95. Положення про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій: затверджено наказом Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства фінансів України від 28 червня 1993 року № 43 (втрата чинності 22 листопада 2022 року). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0076-93.

96. Порядок виплати грошового забезпечення особам рядового та начальницького складу податкової міліції: затверджено наказом Міністерства фінансів України 17 липня 2018 року № 616. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0928-18.

97. Порядок надання первинної медичної допомоги: затверджено наказом Міністерства охорони здоров'я України від 19 березня 2018 року № 504. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0348-18.

98. Порядок проведення інструктажів та стажування водіїв колісних транспортних засобів: затверджено Наказом Міністерства транспорту та зв'язку України від 05 серпня 2008 року № 975. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0776-08.

99. Типове положення про атестацію педагогічних працівників: затверджено наказом Міністерства освіти і науки України від 06 жовтня 2010 року № 930 (втрата чинності 09 вересня 2022 року). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1255-10.

100. Типове положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці та переліку робіт з підвищеною небезпекою: затверджено Наказом Державного комітету України з нагляду за охороною праці від 26 січня 2005 року № 15. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0231-05.

101. Про надання роз’яснення: лист Міністерства соціальної політики України від 19 вересня 2013 року № 416/13/116-13. URL: https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v416_739-13.

102. Про порядок оплати тимчасового замісництва: роз’яснення Держкомітету Ради Міністрів СРСР з питань праці та заробітної плати і Секретаріату ВЦРПС від 29 грудня 1965 року № 30/39. URL: https://ips.ligazakon.net/document/FIN1622.

103. Щодо застосування окремих норм законодавства про відпустки: роз’яснення Міністерства соціальної політики України від 18 серпня 2016 року. URL: https://www.msp.gov.ua/news/8631.html?PrintVersion.

104. Щодо порядку оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери: лист Міністерства соціальної політики України від 21 липня 2011 року № 591/13/84-11. URL: https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v590_739-11.

105. Галузева угода між Міністерством вугільної промисловості України, іншими державними органами, власниками (об’єднаннями власників), що діють у вугільній галузі, і всеукраїнськими профспілками вугільної промисловості від 03 липня 2001 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/n0001558-03.

106. Про практику розгляду судами трудових спорів: постанова Пленуму Верховного Суду України від 06 листопада 1992 року № 9. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92.

Постанови Верховного Суду

107. Постанова Великої Палати Верховного Суду 26 лютого 2020 року у справі № 821/1083/17. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/88952400.

108. Постанова Великої Палати Верховного Суду від 26 вересня 2019 року у справі № 761/9584/15-ц. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/87952206.

109. Постанова Верховного Суду від 06 грудня 2024 року у справі № 440/6856/22. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/123601658.

110. Постанова Верховного Суду від 27 листопада 2024 року у справі № 552/7015/22. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/123567740.

111. Постанова Верховного Суду від 14 листопада 2024 року у справі № 420/3971/23. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/123084709.

112. Постанова Верховного Суду від 09 жовтня 2024 року у справі № 759/13330/22. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/122407043.

113. Постанова Верховного Суду від 25 вересня 2024 року у справі № 753/13793/22. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/121929073.

114. Постанова Верховного Суду від 11 вересня 2024 року у справі № 758/2190/23. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/121626188.

115. Постанова Верховного Суду від 28 серпня 2024 року у справі № 705/5802/23. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/121295626.

116. Постанови Верховного Суду від 27 серпня 2024 року у справі № 521/1892/22. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/121246574.

117. Постанова Верховного Суду від 22 серпня 2024 року у справі № 360/3057/20. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/121164123.

118. Постанова Верховного Суду від 17 липня 2024 року у справі № 521/2212/23. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/120602605.
119. Постанова Верховного Суду від 10 липня 2024 року у справі № 607/4281/23. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/120395369.
120. Постанова Верховного Суду від 19 червня 2024 року у справі № 332/6221/23. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/119873430.
121. Постанова Верховного Суду від 06 червня 2024 року у справі № 367/569/23. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/119653141.
122. Постанова Верховного Суду від 22 травня 2024 року у справі № 210/3278/22. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/119264963.
123. Постанова Верховного Суду від 08 травня 2024 року у справі № 359/5261/22. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/118961174.
124. Постанова Верховного Суду від 17 квітня 2024 року у справі № 933/411/22. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/118485800.
125. Постанова Верховного Суду від 11 квітня 2024 року у справі № 127/29246/22. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/118421133.
126. Постанова Верховного Суду від 08 квітня 2024 року у справі № 320/3189/21. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/118244610.
127. Постанова Верховного Суду від 06 березня 2024 року у справі № 243/442/23. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/117527647.
128. Постанова Верховного Суду від 06 березня 2024 року у справі № 380/16801/22. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/117514439.
129. Постанова Верховного Суду від 28 лютого 2024 року у справі № 458/394/22. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/117624209.
130. Постанова Верховного Суду від 28 лютого 2024 року у справі № 357/15166/21. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/117373887.
131. Постанова Верховного Суду від 21 лютого 2024 року у справі № 638/14165/21. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/117206186.
132. Постанова Верховного Суду від 24 січня 2024 року у справі № 755/3443/21. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/116731584.
133. Постанова Верховного Суду від 24 січня 2024 року у справі № 361/76/22. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/117015577.
134. Постанова Верховного Суду від 13 грудня 2023 року у справі № 757/2243/22-ц. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/115680949.
135. Постанова Верховного Суду від 13 грудня 2023 року у справі № 534/625/22. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/115773435.
136. Постанова Верховного Суду від 11 грудня 2023 року у справі № 947/8885/21. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/115654116.
137. Постанова Верховного Суду від 6 листопада 2023 року у справі № 127/18918/22. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/115102791.
138. Постанова Верховного Суду від 18 жовтня 2023 року у справі № 210/6543/21. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/114259045.
139. Постанова Верховного Суду від 16 жовтня 2023 року у справі № 454/1000/21. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/114271369.

140. Постанова Верховного Суду від 27 вересня 2023 року у справі № 523/11673/22. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/113893643.
141. Постанова Верховного Суду від 20 вересня 2023 року у справі № 757/8304/22. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/113815830.
142. Постанова Верховного Суду від 23 серпня 2023 року у справі № 760/30442/21. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/113091571.
143. Постанова Верховного Суду від 12 липня 2023 року у справі № 380/4112/22. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/112156113.
144. Постанова Верховного Суду від 12 липня 2023 року у справі № 331/147/22. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/112287891.
145. Постанова Верховного Суду від 05 липня 2023 року у справі № 306/2066/21. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/112315101.
146. Постанова Верховного Суду від 28 червня 2023 року у справі № 753/12209/22. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/111906818.
147. Постанова Верховного Суду від 21 червня 2023 року у справі № 212/5018/20. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/111871325.
148. Постанова Верховного Суду від 21 червня 2023 року у справі № 149/1089/22. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/111772371.
149. Постанова Верховного Суду від 07 червня 2023 року у справі № 140/16991/20. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/111384709.
150. Постанова Верховного Суду від 31 травня 2023 року у справі № 175/3508/21. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/111836088.
151. Постанова Верховного Суду від 22 травня 2023 року у справі № 280/3401/22. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/111015298.
152. Постанова Верховного Суду від 10 травня 2023 року у справі № 160/4978/19. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/110802957.
153. Постанова Верховного Суду від 8 травня 2023 року у справі № 640/21787/18. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/110743041.
154. Постанова Верховного Суду від 3 травня 2023 року у справі № 221/6805/21. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/110743243.
155. Постанова Верховного Суду від 19 квітня 2023 року у справі № 761/8294/21. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/110395768.
156. Постанова Верховного Суду від 15 лютого 2023 року у справі № 460/16522/21. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/108998087.
157. Постанова Верховного Суду від 15 лютого 2023 року у справі № 377/169/20. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/109156923.
158. Постанова Верховного Суду від 14 лютого 2023 року у справі № 816/439/17. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/108998051.
159. Постанова Верховного Суду від 8 лютого 2023 року у справі № 207/831/20. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/108988054.
160. Постанова Верховного Суду від 8 лютого 2023 року у справі № 546/243/20. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/108930428.
161. Постанова Верховного Суду від 26 січня 2023 року у справі № 140/318/21. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/108696620.

162. Постанова Верховного Суду від 31 січня 2023 року у справі № 540/1245/20. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/108696350.
163. Постанова Верховного Суду від 23 січня 2023 року у справі № 766/23789/19. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/108930323.
164. Постанова Верховного Суду від 16 січня 2023 року у справі № 823/1764/17. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/108443155.
165. Постанови Верховного Суду від 23 грудня 2022 року у справі № 511/466/19. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/108059669.
166. Постанова Верховного Суду від 14 грудня 2022 року у справі № 750/10938/15-ц. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/108059514.
167. Постанова Верховного Суду від 21 листопада 2022 року у справі № 400/3957/21. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/107428764.
168. Постанова Верховного Суду від 14 листопада 2022 року у справі № 552/4200/21. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/107291753.
169. Постанова Верховного Суду від 31 жовтня 2022 року у справі № 241/2229/20. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/107140730.
170. Постанова Верховного Суду від 26 жовтня 2022 року у справі № 210/340/20. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/107105632.
171. Постанова Верховного Суду від 25 жовтня 2022 року у справі № 487/1491/21. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/106940375.
172. Постанова Верховного Суду від 31 серпня 2022 року у справі № 712/10591/21. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/106079159.
173. Постанова Верховного Суду від 9 серпня 2022 року у справі № 380/1772/21. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/105649762.
174. Постанова Верховного Суду від 21 липня 2022 року у справі № 569/18379/19. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/105359329.
175. Постанова Верховного Суду від 7 липня 2022 року у справі № 240/11059/19. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/105138921.
176. Постанова Верховного Суду від 6 липня 2022 року у справі № 148/201/21. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/105218298.
177. Постанова Верховного Суду від 26 травня 2022 року у справі № 500/555/21. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/104487749.
178. Постанова Верховного Суду від 12 травня 2022 року у справі № 756/13167/16-ц : https://reyestr.court.gov.ua/Review/104191734.
179. Постанова Верховного Суду від 3 травня 2022 року у справі № 317/183/19. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/104330177.
180. Постанова Верховного Суду від 20 квітня 2022 року у справі № 638/7217/16-а. URL: https://reestr.court.gov.ua/Review/104026198.
181. Постанова Верховного Суду від 18 квітня 2022 року у справі № 760/30693/19-ц. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/104045211.
182. Постанова Верховного Суду від 13 квітня 2022 року у справі № 344/1017/20. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/104076045.
183. Постанова Верховного Суду від 13 квітня 2022 року у справі № 280/3866/19. URL: https://reestr.court.gov.ua/Review/103946153.

184. Постанова Верховного Суду від 17 лютого 2022 року у справі № 233/270/20. URL: http://reyestr.court.gov.ua/Review/103402714.
185. Постанова Верховного Суду від 16 лютого 2022 року у справі № 308/8430/19. URL: http://reyestr.court.gov.ua/Review/103487104.
186. Постанова Верховного Суду від 26 січня 2022 року у справі № 420/4492/20. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/103034013.
187. Постанова Верховного Суду від 19 січня 2022 року у справі № 380/5945/20. URL: https://reestr.court.gov.ua/Review/103029620.
188. Постанова Верховного Суду від 8 грудня 2021 року у справі № 500/652/19. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/101774215.
189. Постанова Верховного Суду від 01 грудня 2021 року у справі № 591/1375/19. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/101829790.
190. Постанова Верховного Суду від 25 листопада 2021 року у справі № 520/5530/19. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/101404444.
191. Постанова Верховного Суду від 10 листопада 2021 року у справі № 464/1320/20. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/101064390.
192. Постанова Верховного Суду від 10 листопада 2021 року у справі № 673/723/20. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/101064316.
193. Постанова Верховного Суду від 03 листопада 2021 року у справі № 387/326/20. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/100992816.
194. Постанова Верховного Суду від 21 жовтня 2021 року у справі № 1.380.2019.000967. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/100471086.
195. Постанова Верховного Суду від 19 жовтня 2021 року у справі № 159/3893/20. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/100428436.
196. Постанови Верховного Суду від 19 жовтня 2021 року у справі № 420/1736/20. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/100439920.
197. Постанов Верховного Суду від 11 жовтня 2021 року у справі № 201/532/20. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/100292269.
198. Постанова Верховного Суду від 06 жовтня 2021 року у справі № 305/1001/18. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/100214643.
199. Постанова Верховного Суду від 30 вересня 2021 року у справі № 300/860/17. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/100050070.
200. Постанова Верховного Суду від 29 вересня 2021 року у справі № 302/207/20. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/100109050.
201. Постанова Верховного Суду від 09 вересня 2021 року у справі № 360/3096/20. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/99521544.
202. Постанова Верховного Суду від 08 вересня 2021 року у справі № 213/5101/19. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/99575078.
203. Постанова Верховного Суду від 26 серпня 2021 року у справі № 607/14453/20. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/99173870.
204. Постанова Верховного Суду від 18 серпня 2021 року у справі № 813/300/17. URL: http://reyestr.court.gov.ua/Review/99123243.
205. Постанова Верховного Суду від 10 серпня 2021 року у справі № 1940/1241/18. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/98921358.

206. Постанова Верховного Суду від 04 серпня 2021 року у справі № 755/3373/19. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/98947785.
207. Постанова Верховного Суду від 03 серпня 2021 року у справі № 508/1190/17. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/98764904.
208. Постанова Верховного Суду від 07 липня 2021 року у справі № 661/4981/19. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/98368232.
209. Постанова Верховного Суду від 07 липня 2021 року у справі № 127/26268/18. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/98391577.
210. Постанова Верховного Суду від 29 червня 2021 року у справі № 824/443/20-а. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/98013517.
211. Постанова Верховного Суду від 31 травня 2021 року у справі № 242/3051/18. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/97429020.
212. Постанова Верховного Суду від 27 травня 2021 року у справі № 691/1305/16-а. URL: http://reyestr.court.gov.ua/Review/97218620.
213. Постанова Верховного Суду від 29 квітня 2021 року у справі № 640/942/20. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/96654888.
214. Постанова Верховного Суду від 22 квітня 2021 року у справі № 1540/4729/18. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/96464193.
215. Постанова Верховного Суду від 21 квітня 2021 року у справі № 461/1303/19. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/96501675.
216. Постанова Верховного Суду від 21 квітня 2021 року у справі № 640/15754/19. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/96441545.
217. Постанова Верховного Суду від 21 квітня 2021 року у справі № 569/9738/20. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/96501499.
218. Постанова Верховного Суду від 30 березня 2021 року у справі № 380/1563/20. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/95904412.
219. Постанова Верховного Суду від 25 березня 2021 року у справі № 260/768/19. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/95780562.
220. Постанова Верховного Суду від 26 лютого 2021 року у справі № 264/4512/18. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/95177227.
221. Постанова Верховного Суду від 24 лютого 2021 року у справі № 758/10554/16-ц. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/95344912.
222. Постанова Верховного Суду від 23 лютого 2021 року у справі № 803/1423/17. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/95076162.
223. Постанова Верховного Суду від 18 лютого 2021 року у справі № 809/1947/16. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/94973813.
224. Постанова Верховного Суду від 10 лютого 2021 року у справі № 229/2246/18. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/94905043.
225. Постанова Верховного Суду від 10 лютого 2021 року у справі № 758/2641/17. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/94938539.
226. Постанова Верховного Суду від 03 лютого 2021 року у справі № 682/2782/18. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/94803225.
227. Постанова Верховного Суду від 02 лютого 2021 року у справі № 813/6440/15. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/94603043.

228. Постанова Верховного Суду від 29 грудня 2020 року у справі № 0940/2206/18. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/93879475.
229. Постанова Верховного Суду від 22 грудня 2020 року у справі № 260/1743/19. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/93708687.
230. Постанова Верховного Суду від 21 грудня 2020 року у справі № 520/2226/19. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/93708459.
231. Постанова Верховного Суду від 14 грудня 2020 року у справі № 569/11722/16-ц. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/93564592.
232. Постанова Верховного Суду від 07 грудня 2020 року у справі № 279/44/20. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/93472096.
233. Постанова Верховного Суду від 30 листопада 2020 року у справі № 480/3105/19. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/93170938.
234. Постанова Верховного Суду від 26 листопада 2020 року у справі № 400/1749/19. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/93119353.
235. Постанова Верховного Суду від 25 листопада 2020 року у справі № 234/9296/17. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/93217644.
236. Постанова Верховного Суду від 19 листопада 2020 року у справі № 400/262/19. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/92996974.
237. Постанова Верховного Суду від 20 жовтня 2020 року у справі № 676/2489/19. URL: http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/92314965.
238. Постанова Верховного Суду від 19 жовтня 2020 року у справі № 158/1182/19. URL: http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/92314940.
239. Постанова Верховного Суду від 13 жовтня 2020 року у справі № 809/1060/16. URL: http://reyestr.court.gov.ua/Review/92173021.
240. Постанова Верховного Суду від 02 жовтня 2020 року у справі № 127/25292/18. URL: http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/92065722.
241. Постанова Верховного Суду від 31 серпня 2020 року у справі № 359/5905/18. URL: http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/91237648.
242. Постанова Верховного Суду від 19 серпня 2020 року у справі № 756/6946/16-а. URL: http://reyestr.court.gov.ua/Review/91050246.
243. Постанова Верховного Суду від 12 серпня 2020 року у справі № 805/4432/16-а. URL: http://reyestr.court.gov.ua/Review/90926950.
244. Постанова Верховного Суду від 05 серпня 2020 року у справі № 686/20491/18. URL: http://reyestr.court.gov.ua/Review/90850326.
245. Постанова Верховного Суду від 05 серпня 2020 року у справі № 274/2468/17. URL: http://reyestr.court.gov.ua/Review/90822122.
246. Постанова Верховного Суду від 22 липня 2020 року у справі № 554/9493/17. URL: http://reyestr.court.gov.ua/Review/90591458.
247. Постанова Верховного Суду від 16 липня 2020 року у справі № 820/1565/17. URL: http://reyestr.court.gov.ua/Review/90425170.
248. Постанова Верховного Суду від 15 липня 2020 року у справі № 480/1449/18. URL: http://reyestr.court.gov.ua/Review/90536950.
249. Постанова Верховного Суду від 17 червня 2020 року у справі № 521/1892/18. URL: http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/90111466.

250. Постанова Верховного Суду від 15 червня 2020 року у справі № 212/3137/17-ц. URL: http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/90021305.
251. Постанова Верховного Суду від 03 червня 2020 року у справі № 757/42264/16-ц. URL: http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/89872319.
252. Постанова Верховного Суду від 03 червня 2020 року у справі № 817/3431/14. URL: http://reyestr.court.gov.ua/Review/89627492.
253. Постанова Верховного Суду від 20 травня 2020 року у справі № 279/3334/17-ц. URL: http://reyestr.court.gov.ua/Review/89508953.
254. Постанова Верховного Суду від 18 травня 2020 року у справі № 761/11887/15-ц. URL: http://reyestr.court.gov.ua/Review/89578905.
255. Постанова Верховного Суду від 13 травня 2020 року у справі № 569/858/18. URL: http://reyestr.court.gov.ua/Review/89289807.
256. Постанова Верховного Суду від 06 травня 2020 року у справі № 462/173/19. URL: http://reyestr.court.gov.ua/Review/89180443.
257. Постанова Верховного Суду від 06 травня 2020 року у справі № 487/2191/17. URL: http://reyestr.court.gov.ua/Review/89153933.
258. Постанова Верховного Суду від 01 квітня 2020 року у справі № 344/11071/17. URL: http://reyestr.court.gov.ua/Review/88574997.
259. Постанова Верховного Суду від 01 квітня 2020 року у справі № 461/4438/18. URL: http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/88574958.
260. Постанова Верховного Суду від 01 квітня 2020 року у справі № 761/12073/18. URL: http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/88833746.
261. Постанова Верховного Суду від 21 лютого 2020 року у справі № 451/1363/17. URL: http://reyestr.court.gov.ua/Review/87793687.
262. Постанова Верховного Суду від 13 лютого 2020 року у справі № 120/584/19-а. URL: http://reyestr.court.gov.ua/Review/87868401.
263. Постанова Верховного Суду від 05 лютого 2020 року у справі № 308/452/19. URL: http://reyestr.court.gov.ua/ Review/87581214.
264. Постанова Верховного Суду від 22 січня 2020 року у справі № 607/18964/18. URL: http://reyestr.court.gov.ua/Review/87115229.
265. Постанова Верховного Суду від 22 січня 2020 року у справі № 451/706/18. URL: http://reyestr.court.gov.ua/Review/87115228.
266. Постанова Верховного Суду від 15 січня 2020 року у справі № 136/1207/17. URL: http://reyestr.court.gov.ua/Review/87000517.
267. Постанова Верховного Суду від 04 грудня 2019 року у справі № 699/640/18. URL: http://reyestr.court.gov.ua/Review/86241154.
268. Постанова Верховного Суду від 27 листопада 2019 року у справі № 805/4303/16-а. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/85964608.
269. Постанова Верховного Суду від 31 жовтня 2019 року у справі № 825/598/17. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/85323778.
270. Постанова Верховного Суду від 26 липня 2019 року у справі № 815/5485/14. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/83272063.
271. Постанова Верховного Суду від 27 червня 2019 року у справі № 805/4301/16-а. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/82707172.

272. Постанова Верховного Суду від 05 червня 2019 року у справі № 826/7019/16. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/82261450.
273. Постанова Верховного Суду від 13 березня 2019 року в справі № 754/1936/16-ц. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/80487265.
274. Постанова Верховного Суду від 12 грудня 2018 року у справі № 823/5397/15. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/78528695.
275. Постанова Верховного Суду від 12грудня 2018 року у справі № 818/501/16. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/78565610.
276. Постанова Верховного Суду від 31 жовтня 2018 року у справі № 336/5084/17. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/77763742.
277. Постанова Верховного Суду від 07 березня 2018 року у справі № 805/4333/16-а. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/72721552.
278. Постанова Верховного Суду від 31 січня 2018 року у справі № 760/18557/15-ц. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/71919441.

Інтернет-ресурси:

https://www.rada.gov.ua – офіційний сайт Верховної Ради України
http://www.president.gov.ua – офіційне Інтернет представництво Президента України
http://www.kmu.gov.ua – єдиний веб-портал органів виконавчої влади України
https://supreme.court.gov.ua – офіційний веб-сайт Верховного Суду
https://ccu.gov.ua – офіційний веб-сайт Конституційного Суду України
https://reyestr.court.gov.ua - Єдиний державний реєстр судових рішень
https://ligazakon.net - LIGA ZAKON

Автор:

Якушев Ігор Михайлович – кандидат юридичних наук, доцент, доцент кафедри цивільно-правових дисциплін Волинського національного університету імені Лесі Українки.

Навчальне видання

Якушев Ігор Михайлович

ПРАКТИКА ЗАСТОСУВАННЯ СУДАМИ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ (2020 - 2024 роки)

Навчальний посібник

Друкується в авторській редакції

Підписано до друку __.__.2025р.
Формат 60х84 1/16. Папір офсетний. Друк на різографі.
Обсяг 16,27 ум. друк. арк., __,__обл.-вид. арк. Наклад 300 пр. Зам. __.
Видавець і виготовлювач – Вежа-Друк
(м. Луцьк, вул. Шопена, 12, тел. (0332) 29-90-65).
E-mail: vezhaprint@gmail.com. Свідоцтво Держ. комітету телебачення та радіомовлення України ДК № 4607 від 30.08.2013 р.