



Верховний
Суд

Правові висновки Верховного Суду у справ,
які виникають із трудових правовідносин

Юрисдикція спорів у трудових відносинах

Цивільна юрисдикція

- ❑ Працівник, який звільнився з банку у день початку ліквідаційної процедури та запровадження тимчасової адміністрації до ПАТ «Енергобанк», Фонду гарантування вкладів фізичних осіб (Постанова ВП ВС від 05 червня 2018 року у справі № 274/3529/16-ц);
- ❑ Фахівець з питань соціальної роботи із суб'єктами пробації до Управління Державної пенітенціарної служби України (Постанова ВП ВС від 07 листопада 2018 року у справі № 428/12596/16-ц);
- ❑ Управління виконавчої дирекції Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань до Державного комітету України з промислової безпеки, охорони праці та гірничого нагляду (Постанова ВП ВС від 12 грудня 2018 року у справі № 2а-2555/11/2670 (К/9901/20707/18));
- ❑ Головний лікар стоматологічної поліклініки до Районної державної адміністрації (Постанова ВП ВС від 14 листопада 2018 року у справі № 806/2808/16);

Цивільна юрисдикція

- ❑ Вчитель до виховної колонії (Постанова ВП ВС від 28 листопада 2018 року у справі № 559/321/16-ц);
- ❑ Фізична особа з майновими вимогами до боржника, щодо якого порушено справу про банкрутство (Постанова ВП ВС від 13 лютого 2019 року у справі № 753/7399/16);
- ❑ Начальник фінансового відділу при виконавчому комітеті селищної ради до селищної ради (Постанова ВП ВС від 06 лютого 2018 року у справі № 146/885/17);
- ❑ Працівник до Квартирно-експлуатаційного відділу Міністерства оборони України (Постанова ВП ВС від 12 грудня 2018 року у справі № 520/6612/17);

Цивільна юрисдикція

□ Педагогічний працівник до Департаменту освіти та науки обласної державної адміністрації (Постанова ВП ВС від 27 лютого 2019 року у справі № 815/6096/17);

□ Землевпорядник до Сільської ради (Постанова ВП ВС від 16 січня 2019 року у справі № 192/1855/17);

Господарська юрисдикція

- ❑ Виконавчий директор до ПАТ «Завод залізобетонних конструкцій» (Постанова ВП ВС від 28 листопада 2018 року у справі № 333/2242/16-ц);
- ❑ Працівник – ПАТ «Азовзагальмаш» (Постанова ВП ВС від 30 січня 2019 року у справі № 266/2868/16-ц); підприємство в процедурі банкрутства (справа про банкрутство відкрита після 19 січня 2013 року)
- ❑ Керівник товариства до ТОВ «Ют-Агро Зерно» (Постанова ВП ВС від 28 листопада 2018 року у справі № 562/304/17-ц);

Адміністративна юрисдикція

- ❑ Службовець до органу виконавчої влади (Постанова ВП ВС від 20 червня 2018 року у справі № 426/160/14-ц);
- ❑ Заступник селищного голови до селищної ради (Постанова ВП ВС від 06 лютого 2018 року у справі № 146/579/16-ц);
- ❑ Головний державний інспектор до Управління охорони, використання і відтворення водних біоресурсів та регулювання рибальства (Постанова ВП ВС від 22 серпня 2018 року у справі № 766/10783/16-ц);
- ❑ Суддя до Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ (Постанова ВП ВС від 14 листопада 2018 року у справі № 757/70264/17-ц);
- ❑ Службовець до Державної служби України з надзвичайних ситуацій (Постанова ВП ВС від 12 вересня 2018 року у справі № 761/33941/16-ц);

Адміністративна юрисдикція

❑ Державний службовець до Державної фіскальної служби (Постанова ВП ВС від 17 жовтня 2018 року у справі № 661/3699/16-ц);

❑ Секретар окружної виборчої комісії до Центральної виборчої комісії (Постанова ВП ВС від 12 грудня 2018 року у справі № 802/3879/14-а (2а/0270/93/12));

❑ Головний спеціаліст до Національної комісії, що здійснює державне регулювання у сфері енергетики та комунальних послуг (Постанова ВП ВС від 23 січня 2019 року у справі № 752/2922/17);

❑ Завідувач державної нотаріальної контори до Головного територіального управління юстиції (Постанова ВП ВС від 05 грудня 2018 року у справі № 521/1204/17);

❑ Військовослужбовець до Головного управління національної гвардії України (Постанова ВП ВС від 20 березня 2019 року у справі № 826/11367/16);

❑ Працівник служби до МВС України, відділ урядового фельд'єгерського зв'язку державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації (Постанова ВП ВС від 13 березня 2019 року у справі № 757/19121/16-ц);

Постанова Великої Палати Верховного Суду
від 30 січня 2019 року у справі № 910/4518/16
(№ 61-301гс18)

*Судовий збір у справах про стягнення середнього заробітку за час затримки розрахунку
при звільненні*

За змістом норм статей 94, 116, 117 Кодексу законів про працю України та статей 1, 2 Закону України «Про оплату праці» середній заробіток за час затримки розрахунку при звільненні за своєю правовою природою є спеціальним видом відповідальності роботодавця, спрямованим на захист прав звільнених працівників щодо отримання ними в передбачений законом строк винагороди за виконану роботу (усіх виплат, на отримання яких працівники мають право згідно з умовами трудового договору і відповідно до державних гарантій), який нараховується у розмірі середнього заробітку та не входить до структури заробітної плати.

Пільга щодо сплати судового збору, передбачена пунктом 1 частини першої статті 5 Закону України «Про судовий збір», згідно з якою від сплати судового збору під час розгляду справи в усіх судових інстанціях звільняються позивачі – у справах про стягнення заробітної плати та поновлення на роботі, не поширюється на вимоги позивачів про стягнення середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільненні під час розгляду таких справ в усіх судових інстанціях.

Постанова Об'єднаної Палати Верховного Суду
від 27 березня 2019 року у справі № 644/2139/16-ц
(№ 61-14899сво18)

*Стягнення середнього заробітку за час затримки розрахунку у випадку визнання
роботодавця банкрутом*

У випадку якщо в межах розгляду господарським судом справи про визнання роботодавця банкрутом звільнений працівник не заявив у встановлений строк вимог про стягнення середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільненні та компенсації за нараховану, але не виплачену заробітну плату, такі вимоги є погашеними, а тому відсутні правові підстави для задоволення позову про стягнення середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільненні та компенсації за нараховану, але не виплачену заробітну плату.

Постанова Об'єднаної Палати Верховного Суду від 10 жовтня 2019 року у справі № 243/2071/18 (№ 61-48088сво18)

Застосування статті 117 КЗпП України у разі існування форс-мажорних обставин

Приклади застосування: постанова Верховного Суду від 21 грудня 2019 року у справі
№ 243/10489/17-ц (провадження № 61-46423св18)

Відповідно до статті 117 КЗпП України підставою відповідальності власника за затримку розрахунку при звільненні є склад правопорушення, який включає два юридичних факти: порушення власником строку розрахунку при звільненні та вина власника.

У випадку існування надзвичайні та невідворотні обставини, що об'єктивно унеможливають виконання зобов'язань, передбачених умовами договору (контракту, угоди тощо), обов'язків згідно із законодавчими та іншими нормативними актами (форс-мажорні обставини) власник або уповноважений ним орган звільняється від відповідальності за затримку розрахунку при звільненні.

Постанова Великої Палати Верховного Суду
від 29 травня 2019 року у справі № 452/970/17
(№ 61-157цс19)

Звільнення працівника з підстав, передбачених контрактом (пункт 8 статті 36 КЗпП України)

Звільнення працівника на підставі пункту 8 статті 36 КЗпП України з формулюванням причини – невиконання чи неналежне виконання обов'язків, передбачених контрактом, – не може вважатися законним без визначення **конкретних умов контракту**, які не виконував чи неналежним чином виконував працівник, і без встановлення на підставі належних і допустимих доказів допущених ним конкретних порушень.

Постанова Великої Палати Верховного Суду
від 16 січня 2019 року у справі № 582/1001/15-ц
(№ 61-286цс18)

Звільнення працівника у зв'язку зі зміною істотних умов праці, зумовлених змінами в організації виробництва і праці, викликаних об'єктивними причинами

Звільнення працівника у зв'язку зі зміною істотних умов праці, зумовлених змінами в організації виробництва і праці, викликаних об'єктивними причинами – необхідністю переміщення з району проведення антитерористичної операції, є правомірним у разі відмови працівника продовжувати працювати в нових умовах (п. 6 статті 36 КЗпП України).

Постанова Об'єднаної палати Верховного Суду
від 27 січня 2020 року у справі № 654/941/17
(№ 61-576сво18)

*Звільнення на підставі пункту 2 частини першої статті 40 КЗпП
через відсутність у працівника спеціальної освіти*

Підставою для розірвання трудового договору згідно пункту 2 частини першої статті 40 КЗпП України є саме виявлена невідповідність працівника займаній посаді. Якщо роботодавець, на момент призначення особи знав про кваліфікаційні вимоги, що є обов'язковими для виконання цієї роботи і те, що особа займаній посаді не відповідає через відсутність спеціальної освіти, однак свідомо її призначив, то сам по собі факт відсутності документа про освіту не може бути у подальшому підставою для звільнення працівника за цим пунктом. Виявленою невідповідністю у такому разі може бути неякісне виконання робіт; неналежне виконання трудових обов'язків через недостатню кваліфікацію. На особу, яка є виконуючим обов'язки, поширюється трудове законодавство, гарантії забезпечення права на працю, у тому числі й можливість захисту від незаконного звільнення.

Постанова Об'єднаної Палати Верховного Суду
від 15 травня 2019 року у справі № 522/15685/16-ц
(№ 61-41074сво18)

Розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу під час тимчасової непрацездатності працівника-сумісника

Положення частини третьої статті 40 КЗпП України поширюються на статтю 43-1 КЗпП України, оскільки розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу не може бути визнано обґрунтованим, якщо на день звільнення працівнику-суміснику відкрито листок непрацездатності.

Суд має виходити з того, що на працівника-сумісника поширюються всі гарантії працівника, а, отже, його неможливо звільнити за рішенням роботодавця підчас тимчасової непрацездатності.

Постанова Великої Палати Верховного Суду від 28 листопада 2018 року у справі № 559/321/16-ц (№ 14-367цс18)

Зменшення навантаження є змінною умов праці. Строки звернення до суду у трудових відносинах .

Приклади застосування (у частині строків звернення до суду): постанова Верховного Суду від 11 грудня 2019 року у справі № 754/15548/17 (провадження № 61-8672св19).

Висновок 1: Зменшення педагогічного навантаження тягне за собою зміну режиму роботи вчителя, і як внаслідок – відповідне зменшення заробітної плати, що в силу вимог пункту 3 статті 32 КЗпП України є зміною істотних умов праці.

Висновок 2: Визначені статтею 233 КЗпП України строки звернення до суду застосовуються судом незалежно від наявності заяви відповідача про застосування такого строку, оскільки відповідно до частини першої статті 9 ЦК України норми цього Кодексу у трудових спорах можуть застосовуватися лише субсидіарно, якщо вони не врегульовані іншими актами законодавства. Тоді як строки звернення до суду у КЗпП України передбачені окремо.

Постанова Об'єднаної Палати Верховного Суду від 10 жовтня 2019 року у справі № 522/13736/15 (№ 61-25545сво18)

Застосування строків звернення до суду у спрах з вимогою про стягнення з роботодавця (власника або уповноваженого ним органу підприємства, установи, організації) середнього заробітку за час затримки виконання рішення суду про поновлення на роботі працівника

Середній заробіток за час затримки власником або уповноваженим ним органом виконання судового рішення про поновлення на роботі незаконно звільненого працівника (стаття 236 КЗпП України) 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 затримки виконання рішення про поновлення на роботі працівника не входить до структури заробітної плати, а є спеціальним видом відповідальності роботодавця за порушення трудових прав працівника, отже строк пред'явлення до суду позовних вимог про стягнення середнього заробітку за час затримки виконання рішення про поновлення на роботі обмежуються трьома місяцями з дня, коли працівник дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права.

Постанова Об'єднаної Палати Верховного Суду від 05 вересня 2019 року у справі № 336/5828/16 (№ 61-30894сво18)

Застосування положень частини дев'ятої статті 43 КЗпП України у разі звільнення працівника–члена виборного профспілкового органу з ініціативи роботодавця за відсутності згоди виборного органу первинної профспілкової організації.

Попередня згода чи незгода на звільнення працівника, який є членом профспілкової організації, з боку профспілкової організації є засобом захисту прав працівника, і це право на захист не може бути обмежено.

Як при звільненні члена профспілкової організації без отримання попередньої згоди виборного органу первинної профспілкової організації (стаття 43 КЗпП України), так і при звільненні члена виборного профспілкового органу без отримання попередньої згоди виборного органу, членом якого він є, а також вищого виборного органу цієї профспілки (стаття 252 КЗпП) суд має зупинити провадження по справі та запитати відповідний орган щодо згоди на звільнення.

Відсутність такого рішення під час звільнення працівника сама по собі не є безумовною підставою для його поновлення на роботі, оскільки така згода або незгода на звільнення може бути витребувана судом при вирішенні трудового спору.

Постанова Об'єднаної Палати Верховного Суду
від 10 жовтня 2019 року у справі № 369/10046/18
(№ 61-9664сво19)

Застосування строків звернення до суду у спорах стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу (частина друга статті 235 КЗпП України)

Середній заробіток за час вимушеного прогулу (стаття 235 КЗпП України» 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 не входить до структури заробітної плати, а є спеціальним видом відповідальності роботодавця за порушення трудових прав працівника, отже строк пред`явлення до суду вимог про стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу обмежується трьома місяцями з дня, коли працівник дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права.

Постанова Великої Палати Верховного Суду
від 20 червня 2018 року у справі № 826/808/16
(№ 61-134ас18)

Виплата заробітку за час вимушеного прогулу

Відповідно до статті 235 КЗпП України виплата середнього заробітку проводиться за весь час вимушеного прогулу. Законом не передбачено будь-яких підстав для зменшення його розміру за певних обставин.

Постанова Об'єднаної Палати Верховного Суду
від 11 листопада 2019 року у справі № 757/14073/16-ц
(№ 61-29305сво18)

*відповідальність власника або уповноваженого ним органу за невиконанням рішення суду
про виплату сум*

Тлумачення статті 625 ЦК України дає підстави для висновку про те, що вона не застосовується до трудових правовідносин, які регулюються спеціальними нормами права.

Після ухвалення судового рішення про стягнення заборгованості із заробітної плати роботодавець не звільняється від відповідальності, передбаченої статтею 117 КЗпП України, а саме: виплати середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільненні, тобто за весь період невиплати власником або уповноваженим ним органом належних працівникові при звільненні сум. Правовідносини, які виникають з приводу виконання судових рішень про стягнення середнього заробітку за весь час затримки по день фактичного розрахунку, врегульовані Законом України «Про виконавче провадження», до них не можуть застосовуватися норми, що передбачають цивільно-правову відповідальність за невиконання грошового зобов'язання (стаття 625 ЦК України).

Постанова Великої Палати Верховного Суду
від 13 березня 2019 року у справі № 711/8446/16-ц
(№ 61-37цс19)

Затримка виконання рішення про поновлення на роботі

Стаття 236 КЗпП України передбачає, що у разі затримки власником або уповноваженим ним органом виконання рішення органу, який розглядав трудовий спір про поновлення на роботі незаконно звільненого або переведеного на іншу роботу працівника, цей орган виносить ухвалу про виплату йому середнього заробітку або різниці в заробітку за час затримки.

Затримкою виконання рішення суду про поновлення працівника на роботі за змістом статті 236 КЗпП України слід вважати невидання власником (уповноваженим органом) наказу про поновлення працівника на роботі без поважних причин негайно після проголошення судового рішення.

Постанова Великої Палати Верховного Суду
від 03 жовтня 2018 року у справі № 820/730/16
(№ 11-111за18)

*Стягнення заробітної плати працівниками, які працювали на тимчасово
неконтрольованій території України*

Застосування Тимчасового порядку фінансування бюджетних установ, здійснення соціальних виплат населенню та надання фінансової підтримки окремим підприємствам і організаціям Донецької та Луганської областей, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 7 листопада 2014 року № 595, щодо виплати працівникам заробітної плати (грошового забезпечення, суддівської винагороди, інших передбачених законодавством виплат тощо) можливе виключно за період розміщення установи, з якою ці працівники перебували у трудових відносинах, на тимчасово неконтрольованій території України.

Постанова Об'єднаної Палати Верховного Суду від 27 січня 2020 року у справі № 682/3060/16-ц (№ 61-23170сво18)

Застосування до роботодавця відповідальності за затримку розрахунку при звільненні у разі, якщо звільнений працівник у день звільнення не працював, вимоги про розрахунок не пред'являв

Звернення працівника, який у день звільнення не працював, до суду з позовом про стягнення сум, які належать йому до виплати від підприємства, установи, організації станом на день звільнення, а також середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільненні, слід вважати пред'явленням вимоги про розрахунок, яка передбачена статтею 116 КЗпП України (якщо така вимога раніше не пред'являлась). У такому випадку відповідальність роботодавця на підставі статті 117 КЗпП України настає після звернення звільненого працівника до суду та невиплати після пред'явлення вимоги роботодавцем всіх сум, які йому належать. Час затримки розрахунку при звільненні позивача починається з моменту коли відповідачеві стало відомо про вимогу позивача: отримання відповідачем копії позовної заяви або проведення судом судового засідання (за відсутності відомостей про дату отримання копії позовної заяви) до фактичної виплати заробітної плати.

Постанова Великої Палати Верховного Суду
від 16 січня 2019 року у справі № 753/15556/15-ц
(№ 14-445цс18)

Стягнення надмірно сплачених коштів (вихідної допомоги)

У статті 1215 ЦК України передбачені загальні випадки, за яких набуте особою без достатньої правової підстави майно за рахунок іншої особи не підлягає поверненню. Її тлумачення свідчить, що законодавцем передбачені два винятки із цього правила: по-перше, якщо виплата відповідних грошових сум є результатом рахункової помилки особи, яка проводила таку виплату; по-друге, у разі недобросовісності набувача такої виплати. При цьому правильність здійснених розрахунків, за якими була проведена виплата, а також добросовісність набувача презюмуються, і відповідно тягар доказування наявності рахункової помилки та недобросовісності набувача покладається на платника відповідних грошових сум.

Після поновлення працівника на роботі виплачена йому вихідна допомога в силу вимог статті 1215 ЦК України поверненню не підлягає.

Постанова Великої Палати Верховного Суду
від 29 травня 2019 року у справі № 452/970/17
(№ 14-157цс19)

Притягнення працівників до дисциплінарної відповідальності

Роботодавець не може ставити у вину працівникові та притягати його до дисциплінарної відповідальності у випадку невиконання обов'язків, які не обумовлені трудовим договором і про які працівник не був проінформований належним чином.

Складовими дисциплінарного проступку, що характеризують його об'єктивну та суб'єктивну сторони, є: дії (бездіяльність) працівника; невиконання або неналежне виконання покладених на працівника трудових обов'язків; вина працівника; наявність причинного зв'язку між його діями (бездіяльністю) та невиконанням або неналежним виконанням покладених на працівника трудових обов'язків. Недоведеність роботодавцем наявності будь-якої з цих складових виключає наявність дисциплінарного проступку.

Постанова Великої Палати Верховного Суду
від 16 травня 2018 року у справі № 759/19440/15-ц
(№ 14-105цс18)

Обов'язок по працевлаштуванню вагітних жінок і жінок, які мають дітей

Невиконання підприємством (установою, організацією), яке звільнило вагітну жінку, обов'язку по працевлаштуванню є підставою для покладення на нього відповідно до ч.2 ст. 232 КЗпП України обов'язку надати на цьому або іншому підприємстві роботу, яку може виконувати працівниця, виплати їй середньої заробітної плати на період працевлаштування, але не більше трьох місяців з дня закінчення строкового трудового договору, а не про поновлення на попередній роботі.

За заявою такої особи може вирішуватися спір не про поновлення на роботі, а про виконання підприємством (установою, організацією) зобов'язання по її працевлаштуванню.

Постанова Великої Палати Верховного Суду
від 24 квітня 2018 року у справі № 911/3259/16
(№ 12-50гс18)

Звільнення жінок, які мають дітей віком до трьох років, після визнання підприємства банкрутом та відкриття ліквідаційної процедури

Після визнання боржника банкрутом та відкриття ліквідаційної процедури ліквідатор повідомляє працівників банкрута про звільнення та здійснює його відповідно до законодавства України про працю, зокрема він звільняє жінок, які мають дітей віком до трьох років, на підставі пункту 1 частини першої статті 40 Кодексу законів про працю України та повідомляє про таке вивільнення державний центр зайнятості, на який законом покладено обов'язок щодо їх працевлаштування.

Постанова Великої Палати Верховного Суду
від 23 травня 2018 року у справі № 910/9010/17
(№ 12-82Гс18)

Процесуальний статус профспілки

За відсутності статусу юридичної особи трудовий колектив не наділений процесуальною правоздатністю. Відповідно, профспілка не може виступати представником трудового колективу у позовах про визнання права власності, адже не можна представляти в суді довірителя, який не наділений процесуальною правоздатністю. Профспілка не може розглядатись і як представник фізичних осіб - членів трудового колективу. Професійна спілка може представляти члена трудового колективу - фізичну особу в цивільному процесі лише за наявності документів, що підтверджують повноваження представника (довіреності).

Постанова Великої Палати Верховного Суду
від 26 лютого 2020 року у справі № 210/5659/18
(№14-632цс19)

Непідвідомчість судам спору , який впливає із внутрішньо-організаційної діяльності профспілки

Правовідносини, які виникли між сторонами у справі, з оспорювання рішення центрального комітету Всеукраїнської профспілки щодо виключення позивачів із членів профспілки та поновлення їх на раніше займаних посадах не мають характеру трудових, про що свідчить положення статті 221 КЗпП України, які закріплюють застереження, стосовно непоширення порядку розгляду трудових спорів на спори про дострокове звільнення від виборної платної посади членів громадських та інших об'єднань громадян за рішеннями органів, що їх обрали.

Спір, що виник, належить до виключної компетенції профспілок та їх внутрішньо-організаційної діяльності, оскільки пов'язаний з питаннями членства у громадській організації, а тому такий спір має вирішуватися відповідно до статутних документів профспілок та законодавства, яке регулює основи їхньої діяльності.

ДЯКУЮ ЗА УВАГУ!!!