



Верховний
Суд

Розгляд в межах провадження у справі про банкрутство спорів, які виникають у трудових правовідносинах, а також щодо оплати праці, соціального захисту та пенсійного забезпечення працівників боржника

(тематичний огляд висновків судової палати для розгляду справ про банкрутство КГС ВС)

Рішення, внесені до ЄДРСР, за період 2018–2022 рр.

Перелік уживаних скорочень

ВП ВС	- Велика Палата Верховного Суду
ВС	- Верховний Суд
ГПК України	- Господарський процесуальний кодекс України
Закон про банкрутство	- Закон України "Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом"
КГС ВС	- Касаційний господарський суд у складі Верховного Суду
КЗпП України	- Кодекс законів про працю України
КМУ	- Кабінет Міністрів України
КУзПБ	- Кодекс України з процедур банкрутства
ПАТ	- публічне акціонерне товариство
ЦК України	- Цивільний кодекс України
ЦПК України	- Цивільний процесуальний кодекс України

ЗМІСТ

Розділ I. Юрисдикція справ у спорах фізичної особи з майновими вимогами до боржника у справі про банкрутство	5
Розділ II. Застосування положень Кодексу законів про працю України	7
2.1. Трудовий договір	7
Стаття 21 КЗпП України	7
Стаття 36 КЗпП України	7
Стаття 38 КЗпП України	8
Стаття 39-1 КЗпП України	9
Стаття 40 КЗпП України	9
Статті 38, 44 КЗпП України	10
Стаття 48 КЗпП України	12
Стаття 49-2 КЗпП України	13
Стаття 56 КЗпП України	13
2.2. Час відпочинку та його компенсація	14
Стаття 73 КЗпП України	14
Стаття 83 КЗпП України	15
2.3. Оплата праці	15
Статті 116, 117 КЗпП України	15
2.4. Трудова дисципліна	18
Стаття 147 КЗпП України	18
2.5. Праця жінок	19
Стаття 184 КЗпП України	19
Стаття 185 КЗпП України	20
2.6. Індивідуальні трудові спори	20
Стаття 233 КЗпП України	20
Стаття 235 КЗпП України	21
Стаття 237-1 КЗпП України	22
Розділ III. Застосування положень Закону України "Про оплату праці"	24

Розділ IV. Застосування положень законів України "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування" та "Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні	27
Розділ V. Застосування положень законів України "Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування" та "Про збір на обов'язкове державне пенсійне страхування	29
Розділ VI. Різне	30

Розділ I. Юрисдикція справ у спорах фізичної особи з майновими вимогами до боржника у справі про банкрутство

Предметом судового розгляду є визнання незаконним та скасування наказу про звільнення, стягнення середньомісячної заробітної плати за час вимушеного прогулу; стягнення витрат на професійну правничу допомогу, поновлення на посаді. Суд розглянув питання щодо визначення юрисдикції (предметної підсудності) справи у спорах фізичної особи з майновими вимогами до боржника у справі про банкрутство.

Пункт 7 частини першої статті 12 ГПК України у редакції Закону від 22.12.2011 № 4212-VI та частина четверта статті 10 Закону про банкрутство у редакції Закону від 22.12.2011 № 4212-VI (зі змінами, внесеними законами від 02.10.2012 № 5405-VI і від 06.12.2012 № 5518-VI) з 19.01.2013 встановили юрисдикцію господарського суду, у провадженні якого перебуває справа про банкрутство, щодо всіх майнових спорів з вимогами до боржника у такій справі.

Вирішуючи питання про визначення юрисдикції (предметної підсудності) справи у спорах фізичної особи з майновими вимогами до боржника, суди повинні враховувати положення пункту 11 розділу X "Прикінцеві та перехідні положення" Закону про банкрутство, статті 15 ЦПК України, статті 12 ГПК України та брати до уваги дату порушення господарським судом провадження у справі про банкрутство боржника.

Згідно з усталеною практикою ВП ВС справи про банкрутство боржника, порушені господарськими судами до 19.01.2013, не впливають на визначення юрисдикції спорів, пов'язаних з вимогами до боржника.

Спир з трудових правовідносин між позивачем – фізичною особою та відповідачем, щодо якого порушено провадження у справі про банкрутство до 19.01.2013, підлягає розгляду за правилами цивільного судочинства. Водночас існування ухвали суду цивільної юрисдикції про закриття провадження у справі у зв'язку з непідсудністю тотожного спору цивільному суду вимагає її дослідження для правильного вирішення спору належним судом.

Постанова КГС ВС від 30.01.2020 у справі № 01/4813

Предметом судового розгляду є поновлення позивача на посаді, стягнення на його користь середнього заробітку за час вимушеного прогулу по день ухвалення рішення у справі в порядку статті 235 КЗпП України. ВС розглянув питання щодо

визначення юрисдикції (предметної підсудності) справи у спорах фізичної особи з майновими вимогами до боржника у справі про банкрутство.

Розгляд спорів з майновими вимогами до суб'єкта господарювання, який перебуває у процедурі банкрутства та визначений позивачем у статусі відповідача у такому спорі, законодавцем віднесено до підсудності господарського суду, у провадженні якого перебуває справа про банкрутство, оскільки результат розгляду вимог майнового характеру до відповідача-боржника, в тому числі щодо поновлення на роботі та виплати заборгованості із заробітної плати, може мати наслідком зменшення його активів, збільшення кредиторської заборгованості і зачіпати права та інтереси кредиторів боржника, вимоги яких визнано судом та включено до реєстру.

Постанова КГС ВС від 02.10.2018 у справі № 910/6968/16

Розділ II. Застосування положень Кодексу законів про працю України

2.1. Трудовий договір

Стаття 21 КЗпП України

Заявник звернувся до місцевого господарського суду із заявою про визнання грошових вимог до банкрута з посиланням на перебування з ним у трудових відносинах на підставі трудового договору. Суд звернув увагу на відмінність між трудовими та підрядними відносинами.

Основною ознакою, яка відрізняє трудові відносини від підрядних, є те, що трудове законодавство регулює процес трудової діяльності, її організації, а за цивільно-правовим договором процес організації трудової діяльності залишається поза його межами. Метою договору є отримання певного матеріального результату. Підрядник, на відміну від працівника, не підпорядковується правилам внутрішнього трудового розпорядку, він сам організовує і виконує свою роботу.

Постанова КГС ВС від 18.04.2018 у справі № 908/6036/14

Стаття 36 КЗпП України

Суд розглянув спір щодо обґрунтованості звільнення керівника юридичної особи на підставі пункту 2 частини першої статті 36 КЗпП України.

Верховний Суд погодився з висновками судів попередніх інстанцій про відсутність правових підстав для визнання протиправним та скасування наказу Міністерства економічного розвитку та торгівлі України від 14.02.2017 № 47-п, яким було звільнено заявника з посади в. о. генерального директора на підставі пункту 2 частини першої статті 36 КЗпП України, оскільки між сторонами укладався строковий трудовий договір – контракт, термін дії якого закінчився на момент видання спірного наказу, а інших договорів між сторонами не існує.

Постанова КГС ВС від 18.04.2018 у справі № 910/18355/16

ВС розглянув спір щодо правомірності звільнення керівника юридичної особи на підставі пункту 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

7 Касаційний господарський суд у складі Верховного Суду

встановлення на підставі належних і допустимих доказів конкретних порушень, допущених ним. У цій справі за встановлених обставин відсутності у розпорядженні про звільнення директора комунального підприємства обумовленої контрактом підстави для його розірвання та неподання відповідачами доказів на підтвердження існування причин, які б могли стати підставою для розірвання контракту згідно з конкретним пунктом контракту саме на час звільнення, обґрунтованим є висновок суду апеляційної інстанції про незаконність звільнення директора.

Постанова КГС ВС від 09.06.2022 у справі № 911/378/17 (911/209/21)

Стаття 38 КЗпП України

ВС розглянув спір щодо наявності підстав для звільнення позивача саме відповідно до пункту 4 статті 40, а не частини третьої статті 38 КЗпП України.

Тлумачення змісту статті 38 КЗпП України свідчить, що за наведеною нормою 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.

Якщо зазначені працівником причини звільнення – порушення роботодавцем трудового законодавства (частина третя статті 38 КЗпП України) – не підтверджуються або роботодавцем не визнаються, останній не має права самостійно змінювати правову підставу розірвання трудового договору. У разі незгоди роботодавця звільнити працівника відповідно до частини третьої статті 38 КЗпП України, він може відмовити у розірванні трудового договору, але не має права розірвати його з інших підстав, що їх працівник не зазначив.

Відмова роботодавця у звільненні працівника за частиною третьою статті 38 КЗпП України свідчить про відсутність припинення трудових відносин працівника з підприємством та необхідність працівнику надалі виконувати покладені на нього трудові обов'язки, в тому числі дотримуватися трудової та технологічної дисципліни.

Визначальним фактором для вирішення питання про законність звільнення позивача з роботи за пунктом 4 частини першої статті 40 КЗпП України є з'ясування поважності причин його відсутності на роботі. Поважними визнаються такі причини, що виключають вину працівника.

Постанова КГС ВС від 26.05.2022 у справі № 908/2828/19

Стаття 39-1 КЗпП України

ВС вирішив питання про законність звільнення позивача у зв'язку із закінченням строку трудового договору.

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

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.

При укладенні трудового договору на визначений строк цей строк встановлюється погодженням сторін і може визначатись як конкретним терміном, так і часом настання певної події.

Якщо трудовий договір з позивачем неодноразово продовжувався, то відповідно до частини другої статті 39-1 КЗпП України не можна визнати законним наказ про звільнення.

Постанова КГС ВС від 14.12.2022 у справі № 913/567/19(913/452/21)

Стаття 40 КЗпП України

ВС розглянув спір щодо правомірності звільнення працівника з ініціативи власника або уповноваженого ним органу в період його тимчасової непрацездатності, а також у період перебування працівника у відпустці.

Трудове законодавство встановлює юридичні гарантії забезпечення прав працівника від незаконного звільнення, однією з яких є передбачена частиною третьою статті 40 КЗпП України заборона звільнення працівника в період його тимчасової непрацездатності.

Звільнення працівника з підстав, не передбачених законом, або з порушенням встановленого законом порядку свідчить про порушення зазначених гарантій, застосовуваних під час реалізації процедури звільнення працівника, та тягне за собою поновлення порушених прав працівника.

Отже, положення частини третьої статті 40 КЗпП України є такими, що поширюються на всі трудові правовідносини, а тому звільнення працівника в період тимчасової непрацездатності є порушенням гарантованого законодавством права особи на працю і не може бути визнане законним та правомірним.

Наслідки порушення гарантії, визначеної у першому реченні частини третьої статті 40 КЗпП України, усуваються шляхом зміни дати припинення трудових відносин на перший день після закінчення періоду непрацездатності чи відпустки.

Постанови КГС ВС від 08.06.2021 у справі № 910/21682/15, від 20.07.2021 у справі № 910/10306/20 (910/21682/15)

Статті 38, 44 КЗпП України

ВС розглянув позов про визнання наказів суду такими, що не підлягають виконанню на підставі частини четвертої статті 117 ГПК України (в редакції до 15.12.2017), у зв'язку з добровільним виконанням боржником свого обов'язку щодо виплати середнього заробітку за час затримки остаточного розрахунку при звільненні, вихідної допомоги.

Після звільнення особи, зокрема на підставі частини третьої статті 38 КЗпП України, у власника виникає зобов'язання виплатити працівникові вихідну допомогу, мінімальний розмір якої встановлений статтею 44 зазначеного Кодексу. У розумінні статті 510 ЦК України боржником є учасник зобов'язальних правовідносин, на якого покладено обов'язок виконати на користь кредитора певні дії або утриматися від їх вчинення, а кредитор, у свою чергу, має право вимагати такого виконання з боку боржника.

Тож у зобов'язанні щодо виплати вихідної допомоги, яке виникло у даному випадку між ПАТ та заявником на підставі статей 38, 44 КЗпП України, сторонами є боржник – власник та кредитор – звільнений працівник. Положення статті 117 ГПК України (в редакції до 15.12.2017) визначають підставою для визнання наказу господарського суду про примусове виконання рішення таким, що не підлягає виконанню у зв'язку з добровільним виконанням боржником або іншою особою, саме обов'язку боржника, а не лише рішення суду, яке набрало законної сили.

Установивши, що боржник виконав свій обов'язок щодо виплати вихідної допомоги звільненому працівнику до прийняття рішення у справі, а отримання зазначених коштів позивачем не заперечується, ВС визнав законними та обґрунтованими висновки судів попередніх інстанцій про визнання наказу місцевого господарського суду в частині стягнення вихідної допомоги таким, що не підлягає виконанню на підставі статті 117 ГПК України (в редакції до 15.12.2017) у зв'язку з добровільним виконанням боржником свого обов'язку.

Постанова КГС ВС від 27.03.2018 у справі № 923/606/16

ВС розглянув спір щодо правомірності звільнення працівника на підставі його заяви про звільнення за власним бажанням.

За змістом статті 38 КЗпП України працівник має право розірвати трудовий договір, укладений на невизначений строк, попередивши про це власника або уповноважений ним орган письмово за два тижні. Якщо працівник після закінчення строку попередження про звільнення не залишив роботи і не вимагає розірвання трудового договору, власник або уповноважений ним орган не має права звільнити його за поданою раніше заявою, крім випадків, коли на його місце запрошено іншого працівника, якому відповідно до законодавства не може бути відмовлено в укладенні трудового договору.

Отже, законодавцем у частині другій статті 38 КЗпП України встановлено гарантії захисту від незаконного звільнення працівника, який ініціював власне звільнення із займаної посади (роботи) шляхом подання роботодавцю письмової заяви про звільнення. Вони передбачають встановлення строку у два тижні з дня подання заяви про звільнення, впродовж якого працівник має право відкликати таку заяву, що матиме наслідком продовження ним трудових правовідносин з роботодавцем за умови, що на його місце не запрошено іншого працівника, якому відповідно до законодавства не може бути відмовлено в укладенні трудового договору.

Постанова КГС ВС від 12.03.2019 у справі № 910/6968/16

Відповідно до 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 він визначає самостійно. У постанові ВС від 15.04.2020 у справі № 681/1629/18 зазначено, що "розірвання трудового договору за частиною третьою статті 38 КЗпП України є різновидом припинення трудових відносин в односторонньому порядку. Для припинення трудового договору за цією підставою має значення, чи мали місце порушення з боку роботодавця законодавства про працю чи умов колективного, чи трудового договору, а також письмово викладена ініціатива працівника з наміром припинити трудові відносини, що доведена до відома роботодавця в установленому законом порядку. Особливістю розірвання трудового договору на підставі частини третьої статті 38 КЗпП України є те, що працівник має право самостійно визначити строк розірвання трудового договору".

За умови встановлення, що причиною звільнення стала систематична невивплата працівнику заробітної плати, посилання в наказі про звільнення на статтю 38 КЗпП

України без визначення тієї її частини, якою обумовлено розірвання трудових відносин, не змінює дійсної причини звільнення позивача, а саме у зв'язку з порушенням роботодавцем вимог законодавства про працю.

Постанова КГС ВС від 24.06.2021 у справі № 923/1804/14 (923/727/20)

Стаття 48 КЗпП України

Суд розглянув питання щодо визнання грошових вимог працівника до боржника, обґрунтованих невивплатою йому в день його звільнення заробітної плати та невидачею ліквідатором банкрута заповненої трудової книжки.

За приписами частини першої статті 48 КЗпП України та пунктів 2.2, 2.3, 2.4 Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників, затвердженої наказом Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства соціального захисту населення України від 29.07.1993 № 58 (зі змінами), основним документом, що відображає відомості про трудову діяльність працівника, є трудова книжка, до якої при припиненні трудових правовідносин роботодавцем вносяться дані про звільнення працівника з посиланням на відповідну статтю, пункт закону, що є підставою для звільнення. Такі відомості вносяться до трудової книжки працівника у день звільнення і повинні точно відповідати тексту наказу про звільнення. До заяви про збільшення грошових вимог до боржника заявником долучено нотаріально засвідчену копію трудової книжки, виданої на його ім'я, з останнім записом про його обрання головою правління на підставі протоколу звітно-виборних зборів.

Водночас, порушивши вимоги статей 34, 36, 43, 65 ГПК України (в редакції до 15.12.2017), місцевий господарський суд під час підготовки до розгляду спірних вимог кредитора щодо заробітної плати не витребував у заявника оригіналу його трудової книжки, зважаючи на надані ліквідатором товариства-роботодавця суду пояснення про непередання йому скаргником трудової книжки після початку виконання ліквідатором повноважень керівника банкрута та обов'язок суду в судовому засіданні при розгляді трудового спору по суті встановити фактичну дату звільнення працівника, що зазначається роботодавцем у трудовій книжці працівника у день його звільнення та має значення для визначення періоду розрахунку належних працівнику при звільненні сум заробітної плати, вихідної допомоги, а також періоду нарахування працівникові середнього заробітку в разі затримки розрахунку при звільненні.

Постанова КГС ВС від 03.04.2018 у справі № 927/1200/15

Стаття 49-2 КЗпП України

Предметом розгляду у справі є скарга кредитора на дії та бездіяльність арбітражного керуючого, зокрема щодо повідомлення та звільнення працівників юридичної особи – боржника.

Згідно з вимогами законодавства про працю, зокрема частини першої статті 49-2 КЗпП України, строк, встановлений для попередження працівника про його наступне звільнення, не може бути меншим ніж два місяці, проте обов'язок роботодавця не пізніше ніж за два місяці попередити працівника про наступне звільнення не тягне за собою обов'язку здійснити таке звільнення саме через два місяці з моменту такого попередження.

Постанови КГС ВС від 20.03.2018 та від 26.03.2019 у справі № 902/1278/15, від 01.04.2021 у справі № 908/2828/19 (334/1939/16-ц), від 07.07.2022 у справі № 910/18166/20 (910/6629/21), від 26.10.2022 у справі № 911/2498/18 (357/6515/20)

Стаття 56 КЗпП України

На розгляд ВС постало питання про порядок розгляду вимог щодо переведення працівника на 0,25 ставки посадового окладу, встановлення тривалості робочого дня в дві години, закріплення робочого місця (в межах позовного провадження чи розгляду кредиторських вимог).

При розгляді заяв з кредиторськими вимогами до боржника у справі про банкрутство господарський суд не вирішує спір щодо визнання недійсними організаційно-розпорядчих документів боржника.

Наведене є свідченням правильності висновку судів попередніх інстанцій про те, що вимоги скаржника щодо визнання незаконним та скасування наказу "Про зміну режиму роботи", зокрема про переведення генерального директора на 0,25 ставки посадового окладу, встановлення тривалості робочого дня в дві години, закріплення робочого місця скаржника, підлягають розгляду в порядку позовного провадження, а не в межах розгляду кредиторських вимог у справі про банкрутство.

Постанова КГС ВС від 17.04.2019 у справі № Б29/59/04

Предметом судового розгляду у справі є позовні вимоги відділення Фонду соціального захисту інвалідів до ПАТ про стягнення адміністративно-господарських санкцій за невиконання нормативу робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю.

Згідно із частиною першою статті 56 КЗпП України за угодою між працівником і власником або уповноваженим ним органом може встановлюватись як при прийнятті на роботу, так і згодом неповний робочий день або неповний робочий тиждень.

Тобто домовленість про умови праці з неповним робочим днем має укладатися саме за згодою обох сторін і саме під час прийняття на роботу або згодом, але ніяк не при створенні робочого місця для потенційного працівника, якому встановлено інвалідність.

Постанови КГС ВС від 27.08.2020 у справі № 920/385/19, від 12.11.2020 у справі № 920/274/18, від 08.09.2021 у справі № 920/274/18

2.2. Час відпочинку та його компенсація

Стаття 73 КЗпП України

На розгляд ВС постало питання щодо врахування розпорядження Кабінету Міністрів України та наказу Міністерства палива та енергетики, якими передбачено перенесення робочого дня, під час з'ясування обставин дотримання кредитором 30-ти денного терміну на звернення із кредиторськими вимогами.

У статті 67 КЗпП України унормовано, що у випадку, коли святковий або неробочий день (стаття 73) збігається з вихідним днем, вихідний день переноситься на наступний після святкового або неробочого. З метою створення сприятливих умов для використання святкових та неробочих днів (стаття 73), а також раціонального використання робочого часу КМУ не пізніше ніж за три місяці до таких днів може рекомендувати керівникам підприємств, установ та організацій перенести вихідні та робочі дні у порядку і на умовах, установлених законодавством, для працівників, яким встановлено п'ятиденний робочий тиждень з двома вихідними днями.

Власник або уповноважений ним орган у разі застосування рекомендації КМУ не пізніше ніж за два місяці видає наказ (розпорядження) про перенесення вихідних та робочих днів на підприємстві, в установі або організації, погоджений з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником).

Тож наказ Міністерства палива та енергетики як вищого органу управління ДП за своїм змістом та суттю не може мати рекомендаційний характер, оскільки є обов'язковим до виконання підприємствами, що належать до сфери управління зазначеного Міністерства.

Постанова КГС ВС від 01.08.2018 у справі № 15/76-б-43/624-б

Стаття 83 КЗпП України

Суд розглянув у межах справи про банкрутство боржника позовні вимоги працівника, зокрема про стягнення грошової компенсації за невикористану щорічну відпустку

Статтею 83 КЗпП України визначено, що в разі переведення працівника на роботу на інше підприємство, в установу, організацію грошова компенсація за не використані ним дні щорічних відпусток за його бажанням повинна бути перерахована на рахунок підприємства, установи, організації, куди перейшов працівник. Таке саме положення містить частина третя статті 24 Закону України "Про відпустки".

Тож з метою надання працівникам можливості реалізовувати право на відпочинок законодавство України про працю надає їм право при звільненні в порядку переведення вимагати перерахування компенсацій за невикористані ними дні щорічних відпусток на рахунок підприємства, на яке працівники переводяться.

Отже, працівник, який переведений на роботу на інше підприємство та грошова компенсація якому за невикористані дні щорічних відпусток була перерахована на рахунок цього підприємства, має право на використання щорічної відпустки повної тривалості, а в разі звільнення – на отримання грошової компенсації.

Постанова КГС ВС від 02.07.2019 у справі № 910/21682/15, від 18.05.2021 у справі № 924/549/19

2.3. Оплата праці

У межах провадження у справі про банкрутство на розсуд ВС постало питання щодо порядку доведення наявності/відсутності заборгованості із заробітної плати.

За приписами статей 95, 115, 116 КЗпП України, статей 21, 30 Закону України "Про оплату праці" відсутність заборгованості перед позивачем із заробітної плати має довести роботодавець.

Постанови КГС ВС від 17.04.2019 у справах № 911/4610/15 (1), № 911/4610/15 (2)

Статті 116, 117 КЗпП України

У межах провадження у справі про банкрутство ПАТ ВС розглянув спір щодо остаточного розрахунку роботодавця з працівником та визначив момент, з якого виникає відповідальність роботодавця за несвоєчасний розрахунок з працівником.

Остаточний розрахунок роботодавця з працівником здійснюється при його звільненні, зокрема або в день звільнення, або якщо працівник в день звільнення не працював, то не пізніше наступного дня після пред'явлення звільненим працівником

вимоги про розрахунок. У разі невиконання роботодавцем зазначених вимог законодавець передбачив відповідальність у вигляді сплати середнього заробітку за весь час затримки по день фактичного розрахунку.

Відповідальність роботодавця на підставі статті 117 КЗпП України настає після звернення звільненого працівника до суду та невиплати роботодавцем після пред'явлення вимоги всіх сум, які належать працівнику. 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.

Постанови КГС ВС від 04.06.2020 у справі № 910/4518/16, від 21.07.2020 у справі № 910/24323/16 (2), від 21.07.2020 у справі № 910/24323/16 (3), від 21.07.2020 у справі № 910/24323/16 (4), від 04.08.2020 у справі № 910/24323/16 (5), від 04.08.2020 у справі № 910/24323/16 (6), від 10.11.2020 у справі № 910/24323/16 (10), від 10.11.2020 у справі № 910/24323/16 (11), від 10.11.2020 у справі № 910/24323/16 (12), від 27.06.2019 у справі № 923/623/18

Суд розглянув питання щодо оплати праці арбітражного керуючого.

Обов'язковою умовою трудових відносин є наявність трудового договору між працівником та роботодавцем. Призначений судом арбітражний керуючий є суб'єктом незалежної професійної діяльності, не є найманим працівником, а тому трудовий договір між ним і підприємством не укладається. Відсутній власник або уповноважений ним орган, наявність якого вимагає стаття 117 КЗпП України, і його вина. Характер відносин між арбітражним керуючим та боржником є цивільно-правовим та регулюється Законом про банкрутство.

Регулюючи трудові відносини, законодавець встановлює певну систему взаємопов'язаних суспільних відносин, що збалансовує відносини роботодавця та найманого працівника. Стаття 117 КЗпП України є частиною глави "Оплата праці", яка встановлює гарантії мінімальної оплати праці, її індексації, захисту від свавільного погіршення умов оплати праці, розрахунку при звільненні, принцип регулярності виплати заробітної плати тощо. Тому розгляд статті 117 КЗпП має здійснюватися у взаємозв'язку зі статтею 116 цього Кодексу, яка регулює саме строки розрахунку при припиненні трудових відносин. Відсутність між сторонами трудових відносин унеможливорює застосування наслідків порушення норм трудового права щодо строків розрахунку при звільненні.

Ураховуючи те, що правовідносини щодо оплати праці арбітражного керуючого врегульовані саме Законом про банкрутство, вони є цивільно-правовими

відносинами, а отже, норми трудового законодавства (аналогія закону) до них не застосовуються.

Постанова КГС ВС від 13.03.2018 у справі № Б8/180-10

ВС розглянув спір щодо здійснення остаточного розрахунку між працівником та боржником.

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

У разі спору про розмір сум, належних працівникові при звільненні, власник або уповноважений ним орган мусить у зазначений у цій статті строк виплатити не оспорювану працівником суму.

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

За наявності спору про розміри належних звільненому працівникові сум власник або уповноважений ним орган повинен сплатити зазначене в цій статті відшкодування в тому разі, коли спір вирішено на користь працівника. Якщо спір вирішено на користь працівника частково, то розмір відшкодування за час затримки визначає орган, який виносить рішення по суті спору.

Постанови КГС ВС від 08.05.2018 у справі № Б11/071-07/14/18/2/3, від 15.05.2018 у справі № 925/1984/15, від 24.05.2018 у справі № 6/227-09 (1), від 24.05.2018 у справі № 6/227-09 (2), від 04.06.2018 у справі № 918/603/15, від 13.06.2018 у справі № 908/487/16 (1), від 13.06.2018 у справі № 908/487/16 (2), від 20.06.2018 у справі № 5/191/10, від 11.10.2018 у справі № 914/737/17, від 26.02.2019 у справі № 904/621/18, від 10.11.2020 у справі № 910/24323/16 (9), від 10.02.2022 у справі № 923/1804/14 (923/563/21)

На розгляд ВС постало питання щодо можливості зменшення судом розміру відповідальності боржника за затримку розрахунку з працівником при його звільненні.

Установлений статтею 117 КЗпП України механізм компенсації роботодавцем працівнику середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільненні не передбачає чітких критеріїв оцінки пропорційності щодо врахування справедливого та розумного балансу між інтересами працівника і роботодавця. Слід взяти до уваги, що працівник є слабшою, ніж роботодавець стороною у трудових правовідносинах. Водночас у наведених відносинах і працівник мусить діяти добросовісно щодо реалізації своїх прав, а інтереси роботодавця повинно бути враховані. Тобто має бути дотриманий розумний баланс між інтересами працівника та роботодавця.

Якщо відповідальність роботодавця перед колишнім працівником за неналежне виконання обов'язку щодо своєчасного розрахунку при звільненні не обмежена в часі та не залежить від простроченої заборгованості, то за певних обставин обсяг відповідальності може бути нерозумним з огляду на його непропорційність наслідкам правопорушення. Він може бути несправедливим щодо роботодавця, а також щодо третіх осіб, оскільки майновий тягар відповідних виплат може унеможливити виконання роботодавцем певних зобов'язань, зокрема з виплати заробітної плати іншим працівникам, тобто цей тягар може бути невиправдано обтяжливим чи навіть непосильним.

У таких випадках невизнання судом права на зменшення розміру відповідальності може призводити до нерозумних і несправедливих наслідків.

Постанови КГС ВС від 24.11.2021 у справі № 910/21682/15 (910/15096/20), від 19.01.2022 у справі № 910/21682/15 (910/14896/20) (1), від 19.01.2022 у справі № 910/21682/15 (910/14896/20) (2), від 10.02.2022 у справі № 923/1804/14 (923/1051/21)

2.4. Трудова дисципліна

Стаття 147 КЗпП України

Предметом спору у справі є вимога позивача про стягнення з відповідача заробітної плати у вигляді ненарахованої та невиплаченої премії. Позовні вимоги обґрунтовані безпідставним зменшенням розміру премії.

Відповідно до статті 147 КЗпП України за порушення трудової дисципліни до працівника може бути застосовано тільки один з таких заходів стягнення: догана;

звільнення. Законодавством, статутами і положеннями про дисципліну можуть бути передбачені для окремих категорій працівників й інші дисциплінарні стягнення.

Господарські суди попередніх інстанцій зауважили, що надані відповідачем докази на підтвердження недоліків у роботі позивача суперечать вимогам статті 147 КЗпП України.

Судами встановлено, що в наявних у матеріалах справи доказах чітко визначені показники, за якими може бути зменшено розмір премії та відсоток зниження (від 25 до 100 %), проте жодних показників до позивача застосовано не було.

Крім того, місцевий господарський суд, з яким погодилася апеляційна інстанція, дослідивши відповідні накази з'ясував, що в пунктах б цих наказів йдеться про зменшення премії працівникам згідно з додатками до них, але у названих додатках не зазначено прізвище позивача.

Вирішуючи спір, господарські суди попередніх інстанцій з'ясували, що позивач помилково включив суму нарахованої та виплаченої премії, і, отже, правомірно припинили провадження у справі в зазначеній частині.

Постанова КГС ВС від 01.10.2018 у справі № 904/8541/17

2.5. Праця жінок

Стаття 184 КЗпП України

Суд розглянув спір щодо правомірності звільнення у період перебування працівниці на лікарняному та в стані вагітності.

Наявність вагітності на день звільнення працівниці за ініціативою власника або уповноваженого ним органу при відсутності ліквідації підприємства, установи, організації є безумовною підставою для поновлення звільненої особи на раніше займаній посаді. При цьому для застосування частини третьої статті 184 КЗпП України закон передбачає наявність стану вагітності саме на час звільнення особи, а не на час розгляду справи. Застосування цієї норми не залежить і від своєчасного повідомлення працівницею власника або уповноваженого ним органу про вагітність.

Наявність вагітності на час звільнення є підставою для поновлення на роботі, а несвоєчасне повідомлення працівницею роботодавця про свою вагітність не впливає на застосування гарантій, передбачених КЗпП України.

Постанова КГС ВС від 01.10.2019 у справі № 904/1464/18

Стаття 185 КЗпП України

На розгляд ВС постало питання про право працівниці на виплату їй матеріальної допомоги

ВС зазначив про правильність застосування судами статті 185 КЗпП України, пунктів 1.2, 2.1.3 Положення про надання матеріальної допомоги працівникам ДП та про необхідність виплати позивачці матеріальної допомоги, оскільки виплата іншим працівникам матеріальної допомоги та невиплата такої допомоги позивачці є дискримінацією її прав.

При цьому ВС зауважив, що дискримінація – це ситуація, за якою особа або група осіб зазнає обмежень у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами в будь-якій формі, крім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об'єктивну, обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними. Прямі дискримінація полягає у застосуванні без об'єктивного й розумного обґрунтування різного поводження щодо осіб, які перебувають в однаковій ситуації, тобто йдеться про незаконну відмінність у поводженні з особами, що перебувають у схожій ситуації.

Беручи до уваги положення статті 24 Конституції України щодо неможливості існування привілеїв чи обмежень для громадян залежно від будь-яких ознак, судова палата вважає, що судом апеляційної інстанції прийнято обґрунтоване рішення про стягнення з відповідача на користь позивача матеріальної допомоги.

Постанова КГС ВС від 03.05.2018 у справі № 904/7538/17

2.6. Індивідуальні трудові спори

Стаття 233 КЗпП України

ВС вирішив спір щодо визначення часових меж реалізації працівником права на звернення до суду за захистом його порушених прав.

Частиною першою статті 233 КЗпП України законодавець установив обмеження щодо строків звернення працівника до суду за захистом своїх трудових прав – у тримісячний строк з дня, коли працівник 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. Водночас частиною другою статті 233 КЗпП України працівнику гарантовано захист його права на оплату праці шляхом звернення до суду з позовом про стягнення належної йому заробітної плати без обмеження будь-яким строком у разі порушення роботодавцем законодавства про оплату праці.

Отже, законодавець розмежував порушення права працівника на оплату праці та порушення його інших трудових прав (незаконне звільнення чи переведення на іншу (нижче оплачувану роботу), незаконне накладення дисциплінарного стягнення тощо) при визначенні часових меж реалізації працівником права на звернення до суду за захистом його порушених прав.

Постанови КГС ВС від 12.03.2019 у справі № 904/550/18, від 26.10.2022 у справі № 5023/2756/11(922/336/20)

Стаття 235 КЗпП України

На розгляд ВС постало питання щодо застосування положень статей 117 та 235 КЗпП України.

Суди у цій справі мали дослідити такі питання: повідомлення роботодавцем працівника про готовність видати йому трудову книжку; установлення причин неявки працівника з метою отримання трудової книжки, відсутності трудової книжки у володінні підприємства-роботодавця, невидачі підприємством-роботодавцем дублікату трудової книжки працівнику; визначення середньодобового заробітку працівника під час роботи у ДП, періоду його роботи у ТОВ та розміру доходу, що він отримує/отримував як заробітну плату, періоду роботи працівника суб'єктом підприємницької діяльності – фізичною особою та отриманого ним доходу.

Постанови КГС ВС від 13.02.2018 у справі № 910/9741/13, від 25.06.2020 у справі № 34/5005/525/2012

ВС розглянув справу щодо порядку застосування положень статей 117 та 235 КЗпП України.

У статтях 117, 235 КЗпП України йдеться про відповідальність роботодавця у вигляді стягнення середнього заробітку за час одного й того самого прогулу працівника задля компенсації йому втрат від неотримання зарплати чи неможливості працевлаштування. Ураховуючи більш тривале порушення трудових прав заявника, викликане невидачею трудової книжки, судом у спірних правовідносинах застосовуються положення статті 235 КЗпП України.

Постанови КГС ВС від 17.06.2020 у справі № 927/1200/15, від 04.09.2018 у справі № 910/6968/16 (1), від 04.09.2018 у справі № 910/6968/16 (2)

ВС розглянув справу, в якій постало питання щодо порядку застосування положень статей 117 та 235 КЗпП України.

Вирішуючи майновий спір, що виник між роботодавцем та звільненим працівником щодо виплати середнього заробітку, суди мають розмежовувати підстави для стягнення середньої заробітної плати за статтею 117 КЗпП України (при затримці остаточного розрахунку при звільненні) та за статтею 235 КЗпП України (у разі незаконного звільнення за час вимушеного прогулу) і не допускати подвійного стягнення з роботодавця середнього заробітку на користь звільненого працівника, бо інакше це не буде співмірним із правами інших працівників, які отримують лише одну заробітну плату за виконану роботу.

Постанови КГС ВС від 18.09.2018 у справі № 04/7900/17, від 11.12.2018 у справі № 17-05-10-14-01-08/103, від 15.08.2019 у справі № 910/6968/16, від 04.06.2020 у справі № 910/6968/16, від 22.06.2021 у справі № 05-10-14-01-08/103

Заявник звернувся до місцевого суду з позовною заявою про стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу на підставі статті 235 КЗпП України у зв'язку з його незаконним звільненням з посади заступника генерального директора з виробничих питань та поновленням на посаді ухвалою суду.

Рішення про виплату працівникові середнього заробітку за час вимушеного прогулу приймається судом одночасно з рішенням про поновлення на роботі. Якщо стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу при поновленні на роботі відбулося не в повному обсязі, то за статтею 235 КЗпП України працівник не позбавлений процесуальної можливості заявити таку вимогу окремим позовом.

Постанови КГС ВС від 02.10.2018 у справі № 910/6968/16, від 16.06.2022 у справі № 913/567/19(913/452/21)

Стаття 237-1 КЗпП України

Предметом судового розгляду в межах справи про банкрутство є вимоги заявника, зокрема, про стягнення моральної шкоди.

Згідно зі статтею 237-1 КЗпП України відшкодування власником або уповноваженим ним органом моральної шкоди працівнику провадиться 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. Порядок відшкодування моральної шкоди визначається законодавством.

З огляду на неврегульованість трудовим законодавством відносин з приводу відшкодування майнової та моральної шкоди положення цивільного законодавства можуть поширюватися на ці відносини.

Постанови КГС ВС від 17.04.2019 у справі № 911/4610/15, від 27.11.2019 у справі № 910/6968/16

Розділ III. Застосування положень Закону України "Про оплату праці"

Суд розглянув спір у справі про стягнення заборгованості із заробітної плати, середньої заробітної плати за час затримки розрахунку при звільненні, компенсації втрати частини доходів у зв'язку з порушенням термінів їх виплати, індексації заробітної плати.

Відповідно до статті 1 Закону України "Про оплату праці" заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу. Аналогічні положення містяться і в статті 94 КЗпП України. Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства.

Тобто заробітна плата виплачується за умови виконання працівником роботи. Якщо працівник був відсутній на робочому місці без поважних причин повний календарний місяць, за який здійснюються розрахунки щодо нарахування заробітної плати, то заробітна плата (основна – посадовий оклад, тарифна ставка, оклад) працівникові за цей місяць не нараховується.

Постанова КГС ВС від 29.05.2019 у справі № 910/24323/16 (1)

Заявник звернувся до суду з вимогою про визнання кредиторських вимог до боржника, які виникли у зв'язку з необхідністю сплати середнього заробітку у зв'язку із затримкою виплати за час вимушеного прогулу через затримку видачі трудової книжки, з урахуванням інфляційних втрат.

Структура заробітної плати визначена статтею 2 Закону України "Про оплату праці", за змістом якої заробітна плата складається з основної та додаткової заробітної плати, а також з інших заохочувальних та компенсаційних виплат. Основна заробітна плата – це винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки), яка 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, яка 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 яких 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.

Крім того, структуру заробітної плати на підставі статті 2 Закону України "Про оплату праці" визначено в Інструкції зі статистики заробітної плати, затвердженій наказом Державного комітету статистики України від 13.01.2004 № 5 та зареєстрованій в Міністерстві юстиції України 27.01.2004 за № 114/8713, відповідно до п. 1.3 якої для оцінки розміру заробітної плати найманих працівників застосовується показник фонду оплати праці. До фонду оплати праці включаються нарахування найманим працівникам у грошовій та натуральній формі (оцінені в грошовому виразі) за відпрацьований та невідпрацьований час, який підлягає оплаті, або за виконану роботу незалежно від джерела фінансування цих виплат. Фонд оплати праці складається з: фонду основної заробітної плати; фонду додаткової заробітної плати; інших заохочувальних та компенсаційних виплат. При цьому інші виплати, що не належать до фонду оплати праці, встановлені в розділі 3 зазначеної Інструкції, згідно з пунктом 3.9 якого до них належать суми, нараховані працівникам за час затримки розрахунку при звільненні.

Середній заробіток за час затримки розрахунку при звільненні, зокрема при затримці видачі трудової книжки, за своєю правовою природою не є основною чи додатковою заробітною платою, а також не є заохочувальною чи компенсаційною виплатою (компенсацією працівникам втрати частини заробітної плати у зв'язку з порушенням термінів її виплати) у розумінні статті 2 Закону України "Про оплату праці", тобто стягнення середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільненні не входить до структури заробітної плати.

Постанови КГС ВС від 17.06.2020 у справі № 927/1200/15, від 12.03.2019 у справі № 910/6968/16, від 19.10.2018 у справі № 910/3262/16 (1), від 19.10.2018 у справі № 910/3262/16 (2), від 06.10.2020 у справі № 910/24323/16 (7), від 27.10.2020 у справі № 910/24323/16 (8), від 09.02.2021 у справі № 910/24323/16 (14), від 25.07.2019 у справі № 910/3353/16, від 06.11.2019 у справі № 910/6968/16, від 12.05.2020 у справі № 8/568 (1), від 12.05.2020 у справі № 8/568 (2)

ВС розглянув спір щодо компенсації втрати частини доходів за порушення строків виплати заробітної плати.

ВС, зважаючи на положення статті 34 Закону України "Про оплату праці", а також постанови КМУ від 21.02.2001 № 159 "Про затвердження Порядку проведення компенсації громадянам частини грошових доходів у зв'язку з порушенням строків її виплати", зазначив, що відповідно до закону компенсація громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати провадиться у разі затримки на один і більше календарних місяців такої виплати. Під доходами слід розуміти грошові доходи громадян, які вони одержують на території України і які не мають разового характеру: пенсії, соціальні виплати, стипендії, заробітна плата (грошове забезпечення) та інші (стаття 2 названого Закону).

Тобто наведеними нормативними актами передбачено нарахування компенсації втрати частини доходів за порушення строків виплати заробітної плати. При цьому і сама компенсація, як зазначено вище, фактично належить до заробітної плати.

Постанова КГС ВС від 17.11.2020 у справі № 910/24323/16 (13)

Розділ IV. Застосування положень законів України "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування" та "Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні"

Фонд соціального страхування України звернувся до господарського суду із заявою про визнання грошових вимог, у якій просив визнати кредиторські вимоги до боржника у вигляді капіталізованих платежів та включити їх до другої черги задоволених вимог кредиторів.

Страховальники у разі їх ліквідації не звільняються від фінансування Фонду соціального страхування від нещасних випадків шляхом внесення капіталізованих платежів.

Капіталізація платежів включає як заборгованість страховальника за попередні роки, так і необхідні подальші платежі для забезпечення страхових виплат і витрат за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності.

Постанови КГС ВС від 16.02.2022 у справі № 905/2340/19, від 02.06.2022 у справі № 22/656

Фонд соціального захисту інвалідів звернувся до суду з позовом до боржника про стягнення адміністративно-господарських санкцій за невиконання нормативу робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю.

Обов'язок підприємства зі створення робочих місць для інвалідів не супроводжується його обов'язком займатися пошуком інвалідів для працевлаштування.

Обов'язок працевлаштування інвалідів, головним чином, лежить на центрі зайнятості, який має визначати кількість вакантних посад для інвалідів на підставі поданих звітів роботодавців, проводити пошук та направлення інвалідів до роботодавців, у яких наявні вакантні посади.

До обов'язків роботодавця належить створення робочих місць для інвалідів, звітування перед Фондом соціального захисту інвалідів та центром зайнятості щодо наявності вакантних робочих місць, працевлаштування інвалідів, які звертаються безпосередньо до роботодавця або направляються для працевлаштування центром зайнятості.

Положеннями частини третьої статті 18 Закону України "Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні" встановлено обов'язок роботодавця створювати для осіб з інвалідністю умови праці з урахуванням індивідуальних програм реабілітації та забезпечувати інші соціально-економічні гарантії, передбачені законодавством.

Постанови КГС ВС від 27.08.2020 у справі № 920/385/19, від 09.06.2021 у справі № 920/474/20 (5021/2509/2011), від 12.01.2020 у справі № 920/472/16 (5021/2509/2011), від 06.02.2020 у справі № 920/385/19

Розділ V. Застосування положень законів України "Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування" та "Про збір на обов'язкове державне пенсійне страхування"

Висновки за результатами розгляду заяви Головного управління ПФУ про визнання кредиторських вимог до боржника, які виникли у зв'язку з наявною заборгованістю з відшкодування фактичних витрат на виплату та доставку пенсій, призначених на пільгових умовах

З урахуванням положень Закону України "Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування" та Інструкції про порядок обчислення і сплати страхувальниками та застрахованими особами внесків на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування до Пенсійного фонду України, затвердженої постановою правління ПФУ від 19.12.2003 № 21-1, можна дійти висновку, що право спрямовувати суми на погашення заборгованості в порядку календарної черговості її виникнення надано ПФУ лише щодо недоїмки, пені та фінансових санкцій. Водночас суми, які підлягають сплаті страхувальниками в рахунок відшкодування витрат на виплату та доставку пільгових пенсій, не є страховими внесками, недоїмкою, штрафними санкціями чи пенею.

Тож витрати на виплату та доставку пільгових пенсій слід віднести до четвертої черги задоволення вимог кредиторів. Такі грошові вимоги не підлягають включенню до другої черги задоволення вимог кредиторів.

Постанови КГС ВС від 29.09.2021 у справі № 904/1200/21, від 09.12.2021 у справі № 905/857/19

Розділ VI. Різне

У Рішенні Конституційного Суду України від 15.10.2013 № 8-рп/2013 зазначено, 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".

Статтю 11 Конвенції Міжнародної організації праці № 95 (ратифікована Україною 04.08.1961) визнано, що в разі банкрутства або ліквідації підприємства працівники, "зайняті на цьому підприємстві, матимуть становище привілейованих кредиторів щодо заробітної плати, яку вони мають одержати за послуги, надані в період, що передував банкрутству чи ліквідації, котрий буде визначено національним законодавством", і яку буде виплачено як привілейований кредит до того, як звичайні кредитори зможуть зажадати власну частку. Порядок черговості погашення привілейованого кредиту має визначатися національним законодавством.

Права кредиторів із заробітної плати (як і загалом трудові права осіб) є привілейованими, обов'язковими та мають бути захищені на державному рівні.

Постанови КГС ВС від 30.06.2022 у справах № 5/530-03 (924/1340/20), № 5/530-03 (924/1244/20)

Щодо застосування пункту 1 частини першої статті 5 Закону України "Про судовий збір"

За змістом приписів статей 94, 116, 117 КЗпП 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 яким 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 у всіх судових інстанціях.

Постанова КГС ВС від 17.11.2021 у справі № 910/21682/15 (910/15986/20)

Розгляд в межах провадження у справі про банкрутство спорів, які виникають у трудових правовідносинах, а також щодо оплати праці, соціального захисту та пенсійного забезпечення працівників боржника (тематичний огляд висновків судової палати для розгляду справ про банкрутство КГС ВС). Рішення, внесені до ЄДРСР, за період 2018–2022 рр.) / Упоряд.: відділ аналітичної та правової роботи Касаційного господарського суду управління аналітичної допомоги касаційним судам та Великій Палаті Верховного Суду департаменту аналітичної та правової роботи апарату Верховного Суду; судова палата для розгляду справ про банкрутство Касаційного господарського суду у складі Верховного Суду. Київ, 2023. – 31 с.

Застереження: видання містить короткий огляд деяких судових рішень. У кожному з них викладено лише основний висновок щодо правового питання, яке виникло у справі. Для правильного розуміння висловленої в судовому рішенні правової позиції необхідно ознайомитися з його повним текстом, розміщеним у Єдиному державному реєстрі судових рішень.

Стежте за нами онлайн

 fb.com/supremecourt.ua

 t.me/supremecourtua

 @supremecourt_ua