



Верховний  
Суд

# Судова практика Верховного Суду з питань розгляду трудових спорів

Ірина Воробйова

суддя Великої Палати Верховного Суду

1. Правові висновки Великої Палати Верховного Суду з питань розгляду трудових спорів

## Трудові спори – Застосування норм матеріального права

Щодо захисту трудових прав вагітних жінок, звільнених на підставі пункту 2 статті 36 КЗпП України, без виконання обов'язку по працевлаштуванню

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 16 травня 2018 року у справі № 759/19440/15-ц (провадження № 14-105цс18).

## Щодо процесуального статусу профспілки та юрисдикції спору

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).

Відповідно, якщо профспілка не є представником трудового колективу чи окремого члену трудового колективу, вона має вважатись такою, що діє від власного імені як позивач. Відповідачем у цій справі є юридична особа.

Отже за суб'єктним складом цей спір не має розглядатись в судах загальної юрисдикції, а підлягає вирішенню в господарських судах.

Постанова Великої Палати Верховного Суду від 23 травня 2018 року у справі № 910/9010/17 (провадження № 12-82гс18).

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

Постанова Великої Палати Верховного Суду від 28 листопада 2018 року у справі № 559/321/16-ц (провадження №14-367цс18). (1 частина)

### **Щодо зміни істотних умов праці у випадку зменшення педагогічного навантаження**

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.

### **Щодо юрисдикції спору**

Посада вчителя не є ні державною, ні публічною службою.

Вимоги позивача стосуються порушення її трудових прав, за змістом правовідносин спір не має ознак публічно-правового, оскільки виник з приводу невиконання відповідачем обов'язку щодо письмового попередження працівника про зміну істотних умов праці, втрат у заробітній платі, тобто спір є приватноправовим і відповідно до вимог закону має розглядатися у порядку цивільного судочинства.

Постанова Великої Палати Верховного Суду від 28 листопада 2018 року у справі № 559/321/16-ц (провадження №14-367цс18). (2 частина)

### **Щодо строку звернення до суду про вирішення трудового спору**

Встановлений статтею 223 КЗпП України строк звернення до суду застосовується незалежно від заяви сторін. Вказаний строк застосовується 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.

## **Щодо стягнення надмірно сплачених коштів (вихідної допомоги)**

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

Велика Палата Верховного Суду підтвердила висновок Верховного Суду України від 01 лютого 2017 року у справі № 6-2711цс16, згідно з яким після поновлення працівника на роботі виплачена йому вихідна допомога в силу вимог ст. 1215 Цивільного кодексу України поверненню не підлягає.

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

## **Щодо строку притягнення до дисциплінарної відповідальності державного службовця**

Строки притягнення державного службовця до дисциплінарної відповідальності визначаються відповідно до Закону України «Про державну службу», а не відповідно до положень трудового законодавства.

Постанова Великої Палати Верховного Суду від 11 грудня 2018 року у справі № 810/1224/17 (провадження № 11-733ап18).



Щодо звільнення працівника при переміщенні з району проведення антитерористичної операції (п. 6 ч. 1 ст. 36 КЗпП України)

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.

Постанова Великої Палати Верховного Суду від 16 січня 2019 року у справі № 582/1001/15-ц (провадження №14-286цс18).

## Щодо стягнення середнього заробітку за час затримки виконання рішення суду 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 вносить 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 (висновок Верховного Суду України у постанові від 1 липня 2015 року у справі № 6-435цс15).

Постанова Великої Палати Верховного Суду від 13 березня 2019 року у справі № 711/8446/16-ц (провадження № 14-37 цс 19).

## Щодо порядку звільнення помічника судді

Помічник судді є працівником патронатної служби в суді, який забезпечує виконання суддею повноважень щодо здійснення правосуддя, а тому звільнення з посади помічника судді без подання судді є неправомірним.

## Щодо юрисдикції спору

На час звільнення посада помічника (додаткового помічника) судді відносилася до патронатної служби, не належала до державної служби, а тому на спірні правовідносини не поширювалася дія Закону України «Про державну службу», у той же час поширювалася дія гарантій, передбачених КЗпП України, тому справа повинна розглядатися в порядку цивільного судочинства.

Постанова Великої Палати Верховного Суду від 13 березня 2019 року у справі № 308/4431/17 (провадження №14-555цс18).

Постанова Великої Палати Верховного Суду від 29 травня 2019 року у справі № 452/970/17 (провадження № 14-157 цс 19). (1 частина)

### **Щодо формулювання причин звільнення на підставі п.8 ч.1 ст.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.

### **Щодо захисту порушених прав працівника, який був звільнений без законної підстави або незаконного переведення на іншу роботу**

У разі звільнення без законної підстави або незаконного переведення на іншу роботу, працівник повинен бути поновлений на попередній роботі органом, який розглядає трудовий спір (частина перша статті 235 КЗпП України). Цей спосіб захисту порушених прав працівника застосовується незалежно від підстави припинення з ним трудового договору у випадку незаконного звільнення працівника чи його незаконного переведення на іншу роботу.

Постанова Великої Палати Верховного Суду від 29 травня 2019 року у справі № 452/970/17 (провадження № 14-157 цс 19). (2 частина)

### **Щодо 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.

### **Щодо юрисдикції спору**

Спір за позовом директора дочірнього підприємства публічного акціонерного товариства щодо оскарження наказу публічного акціонерного товариства про його тимчасове відсторонення (усунення) від виконання повноважень і про тимчасове виконання обов'язків директора іншою особою підлягає розгляду у порядку цивільного судочинства.

Оскільки позивач оскаржив відповідні накази, насамперед, через порушення його трудових прав як працівника публічного акціонерного товариства, і ці вимоги були тісно пов'язані з вимогами про визнання незаконним звільнення позивача за пунктом 8 частини першої статті 36 КЗпП України, яке мало місце після відсторонення позивача, Велика Палата Верховного Суду вважала, що господарський суд не має юрисдикції за вказаними вимогами.

Постанова Великої Палати Верховного Суду від 26 червня 2019 року у справі № 761/9584/15-ц (провадження № 14-623цс18). (1 частина)

**Щодо порядку зменшення суми відшкодування за час затримки розрахунку при звільненні працівника (ст.117 КЗпП України)**

Велика Палата Верховного Суду відступила від правового висновку ВСУ (у постанові від 27 квітня 2016 року у справі за провадженням № 6-113цс16) щодо порядку зменшення суми відшкодування за час затримки розрахунку при звільненні працівника, визначивши, що суд, керуючись принципами співмірності, справедливості та пропорційності, 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.

Постанова Великої Палати Верховного Суду від 26 червня 2019 року у справі № 761/9584/15-ц (провадження № 14-623цс18). (2 частина)

**Щодо стягнення відшкодування, передбаченого ст.117 КЗпП України з банку, у якому запроваджено тимчасову адміністрацію та розпочато його ліквідацію**

Відшкодування, яке сплачується відповідно до статті 117 КЗпП України, не відповідає ознакам заробітної плати, оскільки виплачується не за виконану роботу, а за затримку розрахунків при звільненні.

Вимоги до роботодавця-банку, у якому запроваджено тимчасову адміністрацію та початок його ліквідації, про стягнення відшкодування, виходячи з середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільненні (ст.117 КЗпП України) відповідно до пункту 7 частини 1 статті 52 Закону України «Про систему гарантування вкладів фізичних осіб» підлягають задоволенню в цьому чергу.

Відшкодування за час затримки розрахунку при звільненні відповідно до статті 117 КЗпП України треба розраховувати з дня, наступного за днем, коли роботодавець мав здійснити розрахунок з працівником, до дня, що передує запровадженню тимчасової адміністрації банку.

**Щодо стягнення заробітної плати з банку, у якому запроваджено тимчасову адміністрацію та розпочато його ліквідацію**

Запровадження в банківській установі тимчасової адміністрації чи початок її ліквідації не може бути підставою для відмови у захисті судом права працівника щодо виплати заробітної плати.

Постанова Великої Палати Верховного Суду від 10 вересня 2019 року у справі № 921/36/18 (провадження №12-293гс18). (1 частина)

### **Щодо припинення повноважень керівника товариства**

Припинення повноважень керівника або іншого члена виконавчого органу не є порушенням його трудових прав, оскільки не обов'язково пов'язується з його звільненням. Припинення повноважень керівника або іншого члена виконавчого органу і його звільнення – це різні правові інститути. Припинення повноважень керівника або іншого члена виконавчого органу спричиняє зупинення роботи такої посадової особи, викликане відсутністю організаційних умов, необхідних для виконання роботи, оскільки без повноважень посадова особа не може здійснювати керівництво або функції члена виконавчого органу. Відповідно до пункту 5 частини першої статті 41 КЗпП України припинення повноважень посадової особи може бути підставою для розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу та виплати вихідної допомоги у розмірі не менше ніж шестимісячний середній заробіток (стаття 44 КЗпП України), але замість розірвання трудового договору за згодою працівника його може бути переведено на іншу роботу (стаття 32 КЗпП України).



Постанова Великої Палати Верховного Суду від 10 вересня 2019 року у справі № 921/36/18 (провадження №12-293гс18). (2 частина)

Якщо особа відсторонена від виконання повноважень керівника або іншого члена виконавчого органу та обрана інша особа для тимчасового здійснення таких повноважень, то це також не означає звільнення керівника або іншого члена виконавчого органу, бо чинним законодавством не передбачена така підстава для звільнення. У цьому разі теж має місце зупинення роботи посадової особи, викликане відсутністю організаційних умов, необхідних для виконання роботи, оскільки без повноважень посадова особа не може здійснювати керівництво або функції члена виконавчого органу.

### **Щодо юрисдикції спору**

Оскарження рішення Наглядової ради щодо відсторонення керівника від виконання повноважень директора не є трудовим спором, а стосується управління діяльністю юридичної особи, тому належить до юрисдикції господарського суду.

Постанова Великої Палати Верховного Суду від 01 жовтня 2019 року у справі № 916/2721/18 (провадження № 12-64гс19). (1 частина)

## Щодо порядку вирішення колективних трудових спорів

Відповідно до статті 2 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» колективний трудовий спір (конфлікт) - це розбіжності, що виникли між сторонами соціально-трудова відносин, щодо: встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту; укладення чи зміни колективного договору, угоди; виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень; невиконання вимог законодавства про працю.

Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» окремо встановлено особливу процедуру розгляду розбіжностей, що виникли між сторонами соціально-трудова (колективних) відносин. Указаним законодавчим актом передбачається примирно-третейська процедура та система організаційних структур із належною компетенцією щодо узгодження інтересів конфлікуючих сторін.

Колективні трудові спори, на відміну від індивідуальних - це спори непозовного провадження між найманими працівниками, трудовим колективом (профспілкою) і власником чи уповноваженим ним органом, в яких йдеться про зіткнення інтересів сторін трудових правовідносин. А тому, до таких спорів застосовується примирно-третейський порядок вирішення, правовий механізм якого визначено Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)».

Постанова Великої Палати Верховного Суду від 01 жовтня 2019 року у справі № 916/2721/18 (провадження № 12-64гс19). (2 частина)

Судовий порядок розгляду колективних трудових спорів (конфліктів) процесуальним законодавством та Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» передбачено у таких випадках: розгляд заяви власника або уповноваженого ним органу про визнання страйку незаконним (стаття 23 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)»); розгляд заяви Національної служби посередництва і примирення про вирішення колективного трудового спору (конфлікту) у випадках, передбачених статтею 24 цього Закону, і коли сторонами не враховано рекомендації Національної служби посередництва і примирення щодо вирішення колективного трудового спору (конфлікту) (стаття 25 вказаного Закону); оскарження профспілками неправомірних дій або бездіяльності посадових осіб, винних у порушенні умов колективного договору чи угоди (частина п`ята статті 20 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»); невиконання роботодавцем обов`язку щодо створення умов діяльності профспілок, регламентованих колективним договором (частини друга, четверта статті 42 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»).

Постанова Великої Палати Верховного Суду від 8 листопада 2019 року у справі № 711/8138/18 (провадження № 14-607цс19). (1 частина)

## **Щодо можливості визначення умови про припинення трудових відносин у рішенні уповноваженого органу товариства про поновлення на роботі на виконання рішення суду**

Законодавець передбачає обов'язок роботодавця добровільно і негайно виконати рішення суду про поновлення на роботі працівника в разі його незаконного звільнення. Цей обов'язок полягає в тому, що роботодавець зобов'язаний видати наказ про поновлення працівника на роботі відразу після оголошення рішення суду незалежно від того, чи буде це рішення суду оскаржуватися. У разі невиконання цього обов'язку добровільно рішення суду підлягає виконанню у примусовому порядку.

Рішення вищого органу управління товариства не може підміняти собою розпорядчий акт відповідача, прийнятий на виконання судового рішення, та довільно тлумачити останнє.

Рішення про поновлення на роботі не може постановлятися під умовою та має відповідати резолютивній частині судового рішення, на виконання якого приймається. Питання про припинення обов'язків голови правління у зв'язку із закінченням терміну, на який його було обрано, вирішується в іншому порядку, а не під час виконання судового рішення.

Постанова Великої Палати Верховного Суду від 8 листопада 2019 року у справі № 711/8138/18 (провадження № 14-607цс19). (2 частина)

### Щодо юрисдикції спору

Позивач оскаржує рішення загальних зборів товариства про його поновлення на посаді, яке прийнято на виконання рішення суду у цивільній справі за трудовим спором про поновлення на роботі. Підставою цього позову ОСОБА\_1 зазначив порушення своїх трудових прав, яке полягає у фактичному невиконанні зазначеного судового рішення, оскільки поновлення на роботі незаконно звільненого працівника має відбуватися шляхом видання відповідного наказу або розпорядження, а не шляхом прийняття рішення загальних зборів; поновленого працівника має бути допущено до роботи.

Питання про оскарження дій (рішень) уповноваженого органу товариства, спрямованих на унеможливлення здійснення членом його виконавчого органу в межах корпоративних відносин з товариством повноважень у сфері управлінської діяльності, позивачем не порушуються.

З огляду на наведене справа підлягає розгляду в порядку цивільного судочинства.

Постанова Великої Палати Верховного Суду від 26 лютого 2020 року у справі № 821/1083/17 (провадження № 11-1329апп18). (1 частина)

### **Щодо складових сум, належних до виплати звільненому працівникові**

Виходячи зі змісту трудових правовідносин між працівником та підприємством, установою, організацією, 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).

Згідно з частиною другою статті 117 КЗпП України при 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.

Постанова Великої Палати Верховного Суду від 26 лютого 2020 року у справі № 821/1083/17 (провадження № 11-1329апп18). (2 частина)

### **Щодо відповідальності власника, або уповноваженого ним органу за непроведення розрахунку з працівником після звільнення**

Оскільки ухвалення судового рішення про стягнення з роботодавця виплат, які передбачені після звільнення, за загальними правилами, встановленими Цивільним кодексом України, не припиняє відповідний обов'язок роботодавця, то відшкодування, передбачене статтею 117 КЗпП України, спрямоване на компенсацію працівнику майнових втрат, яких він зазнає внаслідок несвоечасного здійснення з ним розрахунку з боку роботодавця, у спосіб, спеціально передбачений для трудових відносин, за весь період такого невиконання, у тому числі й після прийняття судового рішення.

Непроведення з вини власника, або уповноваженого ним органу, розрахунку з працівником у зазначені строки є підставою для відповідальності, передбаченої статтею 117 КЗпП України, а саме виплати працівникові його середнього заробітку за весь час затримки по день фактичного розрахунку.

Постанова Великої Палати Верховного Суду від 18 березня 2020 року у справі № 711/4010/13-ц (провадження № 14-429цс19). (1 частина)

### **Щодо стягнення компенсації за невчасно виплачену вихідну допомогу та за невчасно виплачений середній заробіток**

Вихідна допомога та середній заробіток за час затримки розрахунку при звільненні (зокрема, і за час затримки виплати такої допомоги) не належать до структури заробітної плати, тобто не є основною чи додатковою заробітною платою, не є іншою заохочувальною чи компенсаційною виплатою, що входить до такої структури, а також мають разовий характер, а тому до таких виплат згідно з частиною другою статті 2 Закону України «Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати» гарантії цього Закону незастосовні.

### **Щодо моменту з якого потрібно обраховувати прострочення виплат при звільненні**

Прострочення виплати належних позивачу при звільненні сум необхідно обраховувати з моменту звільнення, а не набрання законної сили рішенням суду.

### **Щодо застосування припису частини другої статті 625 ЦК України до трудових правовідносин**

Припис частини другої статті 625 ЦК України до трудових правовідносин не застосовується. Трудове законодавство передбачає спеціальні правила відповідальності роботодавця за порушення відповідних норм, зокрема можливість стягнення з роботодавця середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільненні.



## Щодо гарантій трудових прав військовослужбовців, призваних на службу під час особливого періоду

За змістом визначень, наведених у Законі України від 21 жовтня 1993 року № 3543-XII «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію», навіть за невведення у країні воєнного стану, особливий період, початок якого пов'язаний з моментом оголошення рішення про мобілізацію (крім цільової чи прихованої), хоч і охоплює час мобілізації, однак не може вважатися закінченим лише зі спливом строку, протягом якого підлягали виконанню визначені у відповідному рішенні про мобілізацію заходи.

Особливий період закінчується з прийняттям Президентом України відповідного рішення про переведення усіх інституцій України на функціонування в умовах мирного часу.

За особою, що була призвана на строкову військову службу в період дії особливого періоду, зберігається місце роботи (посада), середній заробіток на підприємстві, в установі, організації відповідно до статті 39 Закону № 2232-XII та статті 119 КЗпП.

Постанова Великої Палати Верховного Суду від 26 серпня 2020 року у справі №813/402/17 (провадження № 11-609апп19).

Постанова Великої Палати Верховного Суду від 15 вересня 2020 року у справі № 205/4196/18 (провадження №14-670 цс 19). (1 частина)

**Щодо застосування положень ч.3 ст. 40 КЗпП України у випадку припинення трудового договору (договору контракту) з працівником за п.8 ч.1 ст. 36 КЗпП України**

Велика Палата Верховного Суду відступила від правових висновків, сформульованих у постановках ВСУ (від 26 грудня 2012 року у справі № 6-156цс12 і від 23 січня 2013 року у справі № 6-127цс12) та КЦС ВС (у постанові від 16 березня 2020 року у справі № 640/10761/14-ц) щодо застосування положень частини третьої статті 40 КЗпП України, визначивши, що гарантії, передбачені частиною третьою статті 40 КЗпП України щодо неможливості звільнення у період тимчасової непрацездатності, а також у період перебування працівника у відпустці поширюється на випадки припинення трудового договору (договору контракту) з працівником за пунктом 8 частини першої статті 36 КЗпП України, тобто з підстав, передбачених контрактом. У разі порушення цієї гарантії негативні наслідки слід усувати шляхом зміни дати звільнення працівника, визначивши датою припинення трудових відносин перший день після закінчення періоду тимчасової непрацездатності (відпустки).

Постанова Великої Палати Верховного Суду від 15 вересня 2020 року у справі № 205/4196/18 (провадження №14-670 цс 19). (2 частина)

### **Юрисдикція спору щодо оскарження керівником юридичної особи відсторонення або звільнення**

Спир щодо оскарження керівником юридичної особи (її виконавчого органу), відстороненим від посади або повноваження якого припинені за частиною третьою статті 99 ЦК України, пунктом 5 частини першої статті 41 КЗпП України, законності дій органу управління юридичної особи (загальних зборів, наглядової ради) з такого відсторонення або припинення повноважень (звільнення) підлягає розгляду в порядку господарського судочинства. Спир між звільненим із посади керівником юридичної особи (її виконавчого органу) та цією юридичною особою, її власником (органом, уповноваженим здійснювати від імені власника управління такою особою) щодо законності розірвання з ним трудового договору з підстав, передбачених КЗпП України, крім такого розірвання за пунктом 5 частини першої статті 41 КЗпП України (припинення повноважень органом управління юридичної особи), підлягає розгляду в порядку цивільного судочинства.

## Щодо порядку продовження щорічної відпустки у разі тимчасової непрацездатності працівника, яка виникла під час такої відпустки

Велика Палата Верховного Суду відступила від правового висновку Верховного Суду України (від 13 вересня 2017 року у справі № 6-1412цс17) та Верховного Суду (у постановках КАС ВС від 18 липня 2018 року у справі № 223/558/15-а та від 28 квітня 2020 року у справі №200/2166/19-а; КЦС ВС у постановках від 26 вересня 2018 року у справі № 289/51/16-ц та від 21 серпня 2019 року у справі № 466/4738/18) щодо порядку продовження щорічної відпустки у разі тимчасової непрацездатності працівника, визначивши, що продовження щорічної відпустки у разі тимчасової непрацездатності працівника, засвідченої у встановленому порядку, яка настала під час відпустки, відбувається автоматично та погодження із власником або уповноваженим ним органом не потребує.

Працівник, який належним чином повідомив роботодавця про волевиявлення щодо продовження відпустки на період, що йде безпосередньо за днем припинення тимчасової непрацездатності, про наявність листка непрацездатності чи надав останньому листок непрацездатності, скористався своїм правом щодо продовження щорічної відпустки.

У разі відсутності у роботодавця можливості продовжити відпустку він може скористатися правом відкликання працівника з відпустки, якщо для цього існують законодавчо встановлені підстави.

Постанова Великої Палати Верховного Суду від 13 жовтня 2020 року у справі № 712/9213/18 (провадження № 14-108цс20).

## Щодо реалізації права на отримання відпустки без збереження заробітної плати для догляду за дитиною

Велика Палата Верховного Суду вважає за необхідне конкретизувати висновки, викладені у постановах Верховного Суду у складі Касаційного адміністративного суду від 7 листопада 2019 року у справі № 1740/2481/189 та від 09 липня 2020 року у справі № 803/1883/17, за змістом яких вважається прогулом та є підставою для звільнення невихід на роботу працівника, який подав заяву про відпустку для догляду за дитиною, втім остання не була оформлена наказом чи розпорядженням роботодавця.

Велика Палата Верховного Суду вважає, що право на отримання відпустки без збереження заробітної плати для догляду за дитиною вважається реалізованим з моменту подання працівником належним чином оформленої заяви з доданими до неї відповідними підтвердними документами, а тому незаконним є звільнення за прогул працівника, який належним чином подав таку заяву, тобто повідомив роботодавця про волевиявлення щодо отримання відпустки для догляду за дитиною та у зв'язку із цим не вийшов на роботу у вказану ним дату.

Постанова Великої Палати Верховного Суду від 08 червня 2021 року у справі № 487/8206/18 (провадження № 14-164цс20).

Постанова Великої Палати Верховного Суду від 08 лютого 2022 року у справі № 755/12623/19 (провадження № 14-47цс21). (1 частина)

### **Щодо строку звернення працівника з позовом про стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу**

Велика Палата Верховного Суду відступила від правового висновку об'єднаної палати КЦС ВС (у постанові від 10 жовтня 2019 року у справі № 369/10046/18) щодо строку звернення працівника до суду з позовом про стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу у разі визнання звільнення незаконним та поновлення працівника на роботі, визначивши, що середній заробіток за час вимушеного прогулу є, по суті, неотриманою заробітною платою за невиконання трудової функції не з вини працівника, на яку поширюються норми законодавства про оплату праці. Працівник має право звернутися до суду з позовом про стягнення цього середнього заробітку без обмеження будь-яким строком згідно з частиною другою статті 233 КЗпП України та не позбавлений права після ухвалення судового рішення про поновлення його на роботі в подальшому звернутися до суду із позовом про стягнення на його користь середнього заробітку за час вимушеного прогулу.

Постанова Великої Палати Верховного Суду від 08 лютого 2022 року у справі № 755/12623/19 (провадження № 14-47цс21). (2 частина)

**Щодо строку звернення до суду з вимогами про стягнення середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільненні відповідно до статті 117 КЗпП**

На вимоги позивачів про стягнення середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільненні відповідно до статті 117 КЗпП України пільга щодо сплати судового збору, передбачена пунктом 1 частини першої статті 5 Закону № 3674-VI, не поширюється та застосовується тримісячний строк звернення до суду, визначений частиною першою статті 233 КЗпП України, перебіг якого розпочинається з дня, коли звільнений працівник дізнався або повинен був дізнатися про те, що власник або уповноважений ним орган, з вини якого сталася затримка виплати всіх належних при звільненні сум, фактично розрахувався з ним.

## Щодо звільнення роботодавця від розрахунку при звільненні працівника внаслідок випадку або непереборної сили

Частиною першою статті 617 ЦК України передбачено, що особа, яка порушила зобов'язання, звільняється від відповідальності за порушення зобов'язання, якщо вона доведе, що це порушення сталося внаслідок випадку або непереборної сили.

Виплата заробітної плати працівнику – це обов'язок роботодавця. Заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку роботодавець повинен заплатити працівникові за працю, яку виконано чи має бути виконано. Обов'язок роботодавця виплатити працівнику заробітну плату не є відповідальністю у розумінні статті 617 ЦК України, від якої може бути звільнений роботодавець унаслідок випадку або непереборної сили.

З огляду на висновки, викладені у цій постанові, Велика Палата Верховного Суду вбачає підстави для відступу від висновку ОП КЦС ВС у постанові від 10.10.2019 у справі № 243/2071/18 про те, що заробітна плата є відповідальністю в розумінні статті 617 ЦК України, від якої роботодавець може бути звільнений внаслідок випадку або непереборної сили.

## Щодо застосування статті 10 Закону України «Про тимчасові заходи на період проведення антитерористичної операції» щодо виплати заробітної плати

Оскільки виплата заробітної плати працівнику - це обов'язок роботодавця, стаття 10 Закону України «Про тимчасові заходи на період проведення антитерористичної операції» не може застосовуватись до правовідносин щодо виплати заробітної плати.

Постанова Великої Палати Верховного Суду від 26 жовтня 2022 року у справі № 905/857/19 (провадження № 12-56гс21).



Постанова Великої Палати Верховного Суду від 14 грудня 2022 року у справі № 130/3548/21 (провадження №14-82цс22). (1 частина)

### Щодо відсторонення від роботи певних категорій працівників, які відмовляються або ухиляються від проведення обов'язкових профілактичних щеплень проти COVID-19

Відсторонення від роботи (виконання робіт) певних категорій працівників, які відмовляються або ухиляються від проведення обов'язкових профілактичних щеплень проти COVID-19, було передбачене законом. Приписи законів України з приводу такого відсторонення є чіткими, зрозумілими та за дотримання визначеної в них процедури дозволяють працівникові розуміти наслідки його відмови або ухилення від такого щеплення за відсутності медичних протипоказань, виявленої за наслідками медичного огляду, проведеного до моменту відсторонення, а роботодавцеві дозволяють визначити порядок його дій щодо такого працівника. В кожному конкретному випадку для вирішення питання про наявність підстав для обов'язкового щеплення працівника проти COVID-19 і, відповідно, для відсторонення працівника від роботи слід виходити не тільки з Переліку професій, виробництв та організацій, працівники яких підлягають обов'язковим профілактичним щепленням, затвердженого наказом МОЗ від 04 жовтня 2021 року № 2153, але й оцінки загрози, яку потенційно на роботі може нести невакцинований працівник. Зокрема, слід враховувати й такі обставини, як кількість соціальних контактів працівника на робочому місці (прямих / непрямих); форму організації праці (дистанційна / надомна), у тому числі можливість встановлення такої форми роботи для працівника, який не був щепленим; умови праці, у яких перебуває працівник і які збільшують вірогідність зараження COVID-19, зокрема потребу відбувати у внутрішні та закордонні відрядження; контакт працівника з продукцією, яка буде використовуватися (споживатися) населенням.

Постанова Великої Палати Верховного Суду від 14 грудня 2022 року у справі № 130/3548/21 (провадження №14-82цс22). (2 частина)

### **Щодо нарахування працівникові заробітної плати впродовж строку відсторонення від роботи**

Чинним законодавством не передбачено обов'язку роботодавця щодо збереження за працівником заробітної плати на період його відсторонення від роботи у зв'язку з відмовою або ухиленням від проведення обов'язкових профілактичних щеплень проти COVID-19. Водночас колективним та/або трудовим договором, рішенням роботодавця може бути передбачено інші умови.

У зв'язку із цим у кожному конкретному випадку при вирішенні питання про нарахування сум за час правомірного відсторонення працівника від роботи слід виходити, насамперед, із норм КЗпП України, умов колективного договору, який діє на підприємстві, де працює відсторонений працівник, та укладеного з останнім трудового договору. У разі, якщо таке відсторонення не було правомірним, роботодавець зобов'язаний здійснити працівникові визначені законодавством виплати.

## Щодо віднесення допомоги по тимчасовій непрацездатності до виплат, які належать працівнику при звільненні

Допомога по тимчасовій непрацездатності за перші п`ять днів тимчасової непрацездатності, що здійснюється за рахунок коштів роботодавця, відноситься до виплат, які належать працівнику при звільненні, тому у разі несплати яких настає відповідальність, передбачена статтею 117 КЗпП України.

Для віднесення допомоги по тимчасовій непрацездатності застрахованим особам, що виплачується Фондом соціального страхування починаючи з шостого дня непрацездатності, до виплат при звільненні, передбачених статтею 116 КЗпП України, визначальною є обставина, чи є на момент звільнення працівника роботодавець розпорядником коштів, що належать до виплати звільнюваному працівнику, і хто винен у тому, що такі кошти не виплачені.

Якщо страхові кошти перераховано до звільнення працівника і роботодавець став розпорядником таких коштів, то в розумінні частини першої статті 116 КЗпП України такі кошти належать до виплат, які мають бути сплачені працівнику в день звільнення.

Якщо страхові кошти не були перераховані, але комісія із соціального страхування підприємства вчасно розглянула питання про оплату листа непрацездатності, роботодавець відправив заяву-розрахунок, а Фонд невчасно перерахував кошти, то Фонд несе відповідальність шляхом нарахування і стягнення індексації вказаної виплати. Якщо комісія чи роботодавець не вчинили таких дій, то відповідальність за невиплату відшкодування покладається на роботодавця.

Постанова Великої Палати Верховного Суду від 26 липня 2023 року у справі № 552/16890/20 (провадження № 14-15цс23).

Постанова Великої Палати Верховного Суду від 6 вересня 2023 року у справі №127/27466/20 (провадження №12-10гс23). (1 частина)

### **Щодо застосування положень законодавства про працю у спорах за позовом директора товариства про припинення повноважень**

ВП ВС відступила від правових висновків КЦС ВС та КГС ВС (у постановах від 24.12.2019 у справі № 758/1861/18, від 17.03.2021 у справі № 761/40378/18 та від 19.01.2022 у справі № 911/719/21) щодо застосування положень законодавства про працю у спорах за позовом директора товариства про припинення повноважень, визначивши, що відносини з управління товариством, у яких директору надані відповідні повноваження, за здійснення яких він несе встановлену законом відповідальність, становлять основу відносин між товариством та цією особою.

Постанова Великої Палати Верховного Суду від 6 вересня 2023 року у справі №127/27466/20 (провадження №12-10гс23). (2 частина)

За відсутності встановлених судами обставин укладення з директорами трудових договорів (контрактів) норми законодавства про працю, зокрема, статті 38 КЗпП України, яка визначає порядок розірвання трудового договору, укладеного на невизначений строк, з ініціативи працівника, не застосовуються.

Для припинення своїх повноважень як одноосібного виконавчого органу директор за своєю ініціативою має скликати загальні збори учасників товариства з включенням до порядку денного питання про припинення своїх повноважень шляхом обрання нового директора або тимчасового виконувача його обов'язків. Директор має дотриматись вимог статті 32 Закону України «Про товариства з обмеженою та додатковою відповідальністю» щодо порядку скликання загальних зборів учасників Товариства, зокрема: не пізніше, ніж за 30 днів до початку зборів шляхом надсилання поштовим відправленням з описом вкладення повідомити кожного з учасників Товариства про порядок денний, дату, час і місце їх проведення, а також надати учасникам можливість ознайомитися з документами та інформацією, необхідними для розгляду питань порядку денного, і забезпечити належні умови для ознайомлення з такими документами та інформацією за місцезнаходженням товариства в робочий час.

## Щодо процесуальних питань

Постанова Великої Палати Верховного Суду від 23 січня 2019 року у справі № 210/2104/16-ц (провадження №14-597цс18). (1 частина)

### Щодо відшкодування моральної шкоди, спричиненої втратою професійної працездатності та позовної давності

Спори щодо відшкодування шкоди на підставі Закону України «Про загальнообов'язкове державне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності» повинні вирішуватися на підставі законодавства, яке було чинним на момент виникнення в потерпілого права на її відшкодування. Право на відшкодування шкоди настає з дня встановлення потерпілому МСЕК стійкої втрати професійної працездатності.

Таким чином, і право на відшкодування моральної шкоди виникає в потерпілого з дня встановлення МСЕК стійкої втрати професійної працездатності.

Законом України від 23 лютого 2007 року № 717-V «Про внесення змін до Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасних випадків на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності», що набрав чинності з 20 березня 2007 року, виключено частину третю статті 34 Закону № 1105-XIV, яка передбачала право потерпілого на відшкодування моральної шкоди.

Постанова Великої Палати Верховного Суду від 23 січня 2019 року у справі № 210/2104/16-ц (провадження №14-597цс18). (2 частина)

Конституційний Суд України в своєму рішенні від 8 жовтня 2008 року у справі № 1-32/2008 зазначені зміни до Закону № 1105-XIV визнав такими, що відповідають Конституції України (є конституційними) з огляду на те, що право цих громадян на відшкодування моральної шкоди не порушено, оскільки статтею 1167 ЦК України та статтею 237 КЗпП України їм надано право на відшкодування моральної шкоди за рахунок власника або уповноваженого ним органу (роботодавця).

Відділення Фонду стверджує, що позивач пропустив передбачений статтею 233 КЗпП України тримісячний строк для звернення до суду з позовом про вирішення трудового спору.

Разом з тим згідно з пунктом 3 частини першої статті 268 ЦК України позовна давність не поширюється, зокрема, на вимогу про відшкодування шкоди, завданої каліцтвом, іншим ушкодженням здоров'я, крім випадків завдання такої шкоди внаслідок недоліків товару, що є рухомим майном, у тому числі таким, що є складовою частиною іншого рухомого чи нерухомого майна, включаючи електроенергію; на вимогу страхувальника (застрахованої особи) до страховика про здійснення страхової виплати (страхового відшкодування).

Оскільки зазначений спір стосується здійснення страхової виплати на відшкодування моральної шкоди, завданої ушкодженням здоров'я, на таку вимогу позовна давність не поширюється, а наведені у касаційній скарзі доводи про те, що до цієї вимоги застосовується передбачена у частині першій статті 233 КЗпП України спеціальна позовна давність у три місяці, є помилковими.

Постанова Великої Палати Верховного Суду від 23 січня 2019 року у справі № 210/2104/16-ц (провадження №14-597цс18). (3 частина)

### *Щодо юрисдикції спору*

Умовою розгляду вимоги про відшкодування моральної шкоди за правилами адміністративного судочинства є те, щоб така шкода була заподіяна протиправними рішеннями, діями чи бездіяльністю суб'єкта владних повноважень або іншим порушенням прав, свобод та інтересів суб'єктів публічно-правових відносин і заявлена в одному провадженні з вимогою вирішити публічно-правовий спір.

У цій справі спірні правовідносини пов'язані з відшкодуванням позивачеві моральної шкоди, заподіяної внаслідок часткової втрати ним професійної працездатності. Така вимога заявлена ним на підставі Закону № 1105-XIV. Частиною третьою статті 28 цього Закону в редакції, чинній на час настання страхового випадку та встановлення ОСОБА\_3 висновком МСЕК часткової втрати працездатності, передбачено, що за наявності факту заподіяння моральної шкоди потерпілому провадиться страхова виплата за моральну шкоду. Вимог про вирішення публічно-правового спору (оскарження будь-яких рішень, дій чи бездіяльності суб'єкта владних повноважень) ОСОБА\_3 до відділення Фонду не заявляв.

З огляду на викладене Велика Палата Верховного Суду дійшла висновку про те, що зазначений спір підлягає розгляду в порядку цивільного судочинства.



## Щодо застосування норм Закону України «Про судовий збір»

Пільга щодо сплати судового збору, 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.

Велика Палата Верховного Суду звертає увагу на те, що розміщення норм ст. ст. 116, 117 КЗпП України в розділі VII «Оплата праці» є логічно вмотивованим, оскільки ними встановлено відповідальність роботодавців за затримку виплат коштів винагороди за виконану працівниками роботу, які повинні бути виплачені при їх звільненні. Проте таке розташування вказаних норм права не свідчить про належність середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільненні до структури заробітної плати.

Постанова Великої Палати Верховного Суду від 05 квітня 2023 року у справі № 910/4518/16 (провадження № 12-16гс22).

## 2. Актуальна судова практика Касаційного цивільного суду у складі Верховного Суду з питань розгляду трудових спорів

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 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.

Постанова Верховного Суду від 23 січня 2023 року у справі № 766/23789/19 (провадження № 61-3796сво21).

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 товарноматеріальних цінностей та розпорядження коштами і майном філії.

Постанова Верховного Суду від 8 лютого 2023 року у справі № 546/243/20 (провадження № 61-10843св22).

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.

Постанова Верховного Суду від 15 лютого 2023 року у справі № 377/169/20 (провадження № 61-13316св21).

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 не продовження дії контракту на новий строк є підставою для застосування наслідків, передбачених умовами такого контракту, зокрема продовження його дії на новий строк.

Постанова Верховного Суду від 13 грудня 2023 року у справі № 57/2243/22-ц (провадження № 61-14921св23).

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.

Постанова Верховного Суду від 8 лютого 2023 року у справі № 207/831/20 (провадження № 61-11014св22).

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».

Постанови Верховного Суду від 19 квітня 2023 року у справі № 761/8294/21 (провадження № 61-4650св22)



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.

Постанова Верховного Суду від 3 травня 2023 року у справі № 221/6805/21

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 оспорує позивач відповідні накази, які й не потрібно оспорювати заявленням окремої позовної вимоги.

Постанова Верховного Суду від 21 червня 2023 року у справі № 212/5018/20 (провадження № 61-2744св23).

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.

Постанова Верховного Суду від 20 вересня 2023 року у справі № 757/8304/22 (провадження № 61-2053св23).

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.

Постанова Верховного Суду від 23 серпня 2023 року у справі № 760/30442/21 (провадження № 61-13284св22).

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.

Постанова Верховного Суду від 12 липня 2023 року у справі № 331/147/22 (провадження № 61-4299св23).

При вирішенні спорів про виплату премій, винагород за підсумками роботи за рік чи за вислугу років, надбавок і доплат необхідно виходити з нормативноправових 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».

Постанова Верховного Суду від 5 липня 2023 року у справі № 306/2066/21 (провадження № 61-3059св23).

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.

Постанова Верховного Суду від 18 жовтня 2023 року у справі № 210/6543/21 (провадження № 61-10117св23).

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, 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.

Постанова Верховного Суду від 6 листопада 2023 року у справі № 127/18918/22 (провадження № 61-8478сво23).



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.

Постанова Верховного Суду від 11 грудня 2023 року у справі № 947/8885/21 (провадження № 61-7480сво22).

## Воєнний стан

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.

Постанова Верховного Суду від 21 червня 2023 року у справі № 149/1089/22 (провадження № 61-292св23).

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.

Постанова Верховного Суду від 13 грудня 2023 року у справі № 534/625/22 (провадження № 61-3048св23).

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.

Постанова Верховного Суду від 28 червня 2023 року у справі № 753/12209/22 (провадження № 61-5606св23).

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 б 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.

Постанова Верховного Суду від 27 вересня 2023 року у справі № 523/11673/22 (провадження № 61-5654св23).



---

Верховний  
Суд

---

Дякую за увагу!