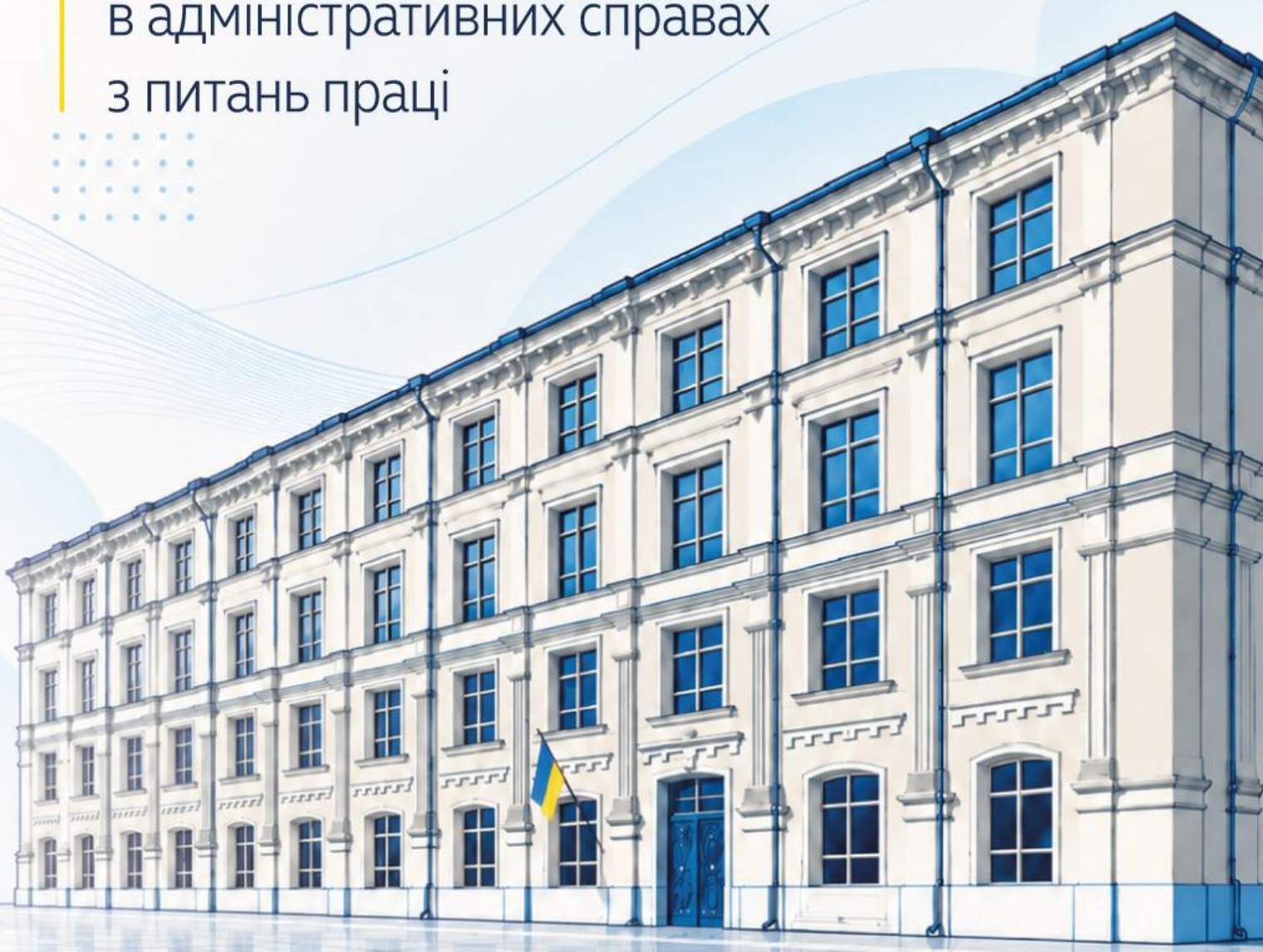
Верховний
Суд

Огляд судової практики Касаційного адміністративного суду у складі Верховного Суду в адміністративних справах з питань праці



Supreme LAB | База правових позицій

ЗМІСТ

I. СПОРИ, ЩО ВИНИКАЮТЬ З ПИТАНЬ ОФОРМЛЕННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН 6

1.1. Про право на стажування водіїв у разі прийняття їх на роботу 6

1.2. Про розмежування цивільно-правових і трудових відносин 6

1.3. Про негативні наслідки укладання цивільно-правового договору замість трудового в разі наявності ознак трудових відносин між роботодавцем і працівником 7

1.4. Про обов'язковість укладання трудових договорів між засудженими та установами виконання покарань 8

1.5. Про обов'язковість укладення трудових договорів між закладами охорони здоров'я та медичними працівниками 9

1.6. Про обов'язковість укладення трудових договорів із фармацевтичними працівниками 11

1.7. Про відсутність у законодавстві обов'язку укладати трудовий договір між господарським підприємством і його директором, який є засновником підприємства 11

1.8. Про критерії розмежування трудового договору та договору підряду .. 12

1.9. Про незарахування працівників до штатного розпису підприємства в аспекті оцінки наявності між сторонами трудових відносин 14

1.10. Про виконання робіт, пов'язаних з охоронною діяльністю, виключно працівниками за трудовими договорами 15

1.11. Про обов'язковість оформлення трудових відносин із працівником, який проходить стажування 16

1.12. Про неприпустимість обміну персоналом між підприємствами з метою уникнення офіційного оформлення трудових відносин відповідно до Кодексу законів про працю України 17

1.13. Про особливості правового регулювання договору про надання персоналу (аутстафінгу) та межі його судової оцінки при вирішенні спорів щодо оформлення трудових відносин 18

II. СПОРИ З ПИТАНЬ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ТА ОПЛАТИ ПРАЦІ 19

2.1. Про збереження за працівником, призваним на строкову військову службу в період дії особливого режиму, його робочого місця і середнього заробітку 19

2.2. Про дотримання міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень під час встановлення тарифних ставок і посадових окладів 21

2.3. Про обов'язковість нарахування працедавцем встановленої в колективному договорі надбавки за інтенсивність праці 22

2.4. Про порядок залучення працівників підприємства до роботи у вихідні дні 23

2.5. Про компенсацію за роботу у святкові й неробочі дні 24

2.6. Про визначення розрахункового періоду та використання відомостей реєстру застрахованих осіб під час обчислення страхових виплат 26

2.7. Про забезпечення права працівника надати письмові пояснення роботодавцю в разі виявлення факту прогулу.....27

2.8. Про обов'язок роботодавця дотримуватися мінімальних державних гарантій в оплаті праці при звільненні працівника.....28

2.9. Про визначення розміру передбачених умовами колективного договору додаткових виплат при звільненні працівника 29

III. СПОРИ З ПИТАНЬ ОФОРМЛЕННЯ ДОЗВІЛЬНИХ ДОКУМЕНТІВ У СФЕРІ ПРАЦІ..... 30

3.1. Про можливість альтернативного звернення суб'єкта господарювання за переоформленням документів дозвільного характеру у сфері охорони праці 30

3.2. Про умови правомірного декларування виконання робіт підвищеної небезпеки на території кількох адміністративно-територіальних одиниць (областей) в одній декларації 31

IV. СПОРИ З ПИТАНЬ ДЕРЖАВНОГО НАГЛЯДУ У СФЕРІ ПРАЦІ 32

4.1. Про підстави для здійснення контрольних повноважень органами Держпраці 32

4.2. Про повноваження Державної служби України з питань праці та її територіальних органів здійснювати контроль за виконанням умов колективного договору 33

4.3. Про проведення позапланової перевірки суб'єкта господарської діяльності на підставі ухвали слідчого судді.....34

4.4. Про неприпустимість проведення перевірок суб'єктів господарювання за анонімними та іншими безпідставними заявами 35

4.5. Про наслідки недотримання вимог законодавства щодо порядку проведення перевірки (інспекційного відвідування) інспекторами праці 36

4.6. Про необхідність підтвердження виявлених органом Держпраці порушень доказами в достатньому обсязі 37

4.7. Про оформлення вимоги щодо надання документів, необхідних для проведення інспекційного відвідування інспектором праці 38

4.8. Про особливості перевірки громадських організацій органами Держпраці 39

4.9. Про неправомірність проведення перевірки додержання законодавства про працю на підставі визнаного судом нечинним Порядку здійснення державного контролю за додержанням законодавства про працю 40

4.10. Про способи усунення встановлених у приписі порушень законодавства про працю 41

4.11. Про межі проведення позапланового заходу контролю та заборону перевіряти питання, які є предметом судового розгляду 42

4.12. Про підстави для проведення позапланового заходу інспектором праці за зверненням фізичної особи 43

4.13. Про оприлюднення на вебсайті Держпраці службових посвідчень інспекторів праці виконавчих органів рад 44

4.14. Про відсутність підстав для притягнення до відповідальності за неможливість проведення інспекційного відвідування без встановлення факту перешкоджання його проведенню 45

4.15. Про визначення меж предмета позапланового заходу державного нагляду (контролю) у сфері праці 46

V. ПРИТЯГНЕННЯ ДО ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ЗА ПОРУШЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ 47

5.1. Про неможливість одночасного притягнення фізичної особи – підприємця, яка використовує найману працю, до відповідальності за частиною другою статті 265 КЗпП України та частиною третьою статті 41 КУпАП 47

5.2. Про одночасне застосування до суб'єкта господарювання штрафних санкцій та внесення припису про усунення виявлених порушень щодо недодержання мінімальних гарантій в оплаті праці 48

5.3. Про накладення штрафу в разі непроведення індексації заробітної плати працівникам 50

5.4. Про оскарження постанови про притягнення до відповідальності роботодавця за непроведення розрахунку при звільненні працівника 51

5.5. Про незаконність штрафу за порушення законодавства про працю, накладеного на філію підприємства 52

5.6. Про накладення штрафу органом Держпраці на підставі акта перевірки податкового органу 52

5.7. Про оцінку істотності процедурного порушення під час розгляду справи про накладення штрафу 54

5.8. Про визначення повторності порушення в разі фактичного допуску працівників до роботи без оформлення трудового договору 55

VI. ПРОЦЕСУАЛЬНІ ПИТАННЯ У СПОРАХ У СФЕРІ ПРАЦІ 56

6.1. Про необхідність підтвердження доказами наявності фактичних обставин при розгляді заяви про забезпечення позову у справах про оскарження постанов органів Держпраці про накладення штрафу та їх оцінки судом 56

6.2. Про неможливість самостійного оскарження акта перевірки Держпраці 57

І. СПОРИ, ЩО ВИНИКАЮТЬ З ПИТАНЬ ОФОРМЛЕННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

1.1. Про право на стажування водіїв у разі прийняття їх на роботу

Приватне підприємство «Прикарпатський експрес» звернулося до суду з позовом до Управління Держпраці в Івано-Франківській області, третя особа — ОСОБА_1, про визнання протиправними та скасування постанов про накладення штрафів. Позов обґрунтовано тим, що ОСОБА_1 проходив стажування водія пасажирських перевезень у період з 3 січня до 3 лютого 2015 року на підставі листа стажування та цивільно-правового договору про стажування від 2 січня 2015 року. На думку підприємства, контролюючий орган не врахував ці документи, безпідставно дійшовши висновку про допуск ОСОБА_1 до роботи без оформлення трудового договору. Задовольняючи частково адміністративний позов, суд першої інстанції, з яким погодився апеляційний суд, виходив з того, що водій здійснював перевезення на маршрутах, які обслуговував позивач, однак відповідачем не враховано зазначені вище лист стажування та цивільно-правовий договір про стажування водія пасажирських перевезень ОСОБА_1 за вказаний період. У касаційній скарзі ОСОБА_1 стверджував, що з січня 2015 року працював у підприємстві водієм автобуса на міжнародних маршрутах і відразу виконував безпосередні трудові обов'язки. На його думку, відносини з підприємством мали ознаки трудових, а тому позивач фактично допустив його до роботи без оформлення трудового договору, що є підставою для застосування штрафу відповідно до абзацу другого частини другої статті 265 КЗпП України. Верховний Суд задовольнив касаційну скаргу, скасував рішення судів попередніх інстанцій про часткове задоволення позову, та ухвалив нове рішення про відмову у задоволенні позову.

> Стажування водіїв проводиться виключно в разі прийняття їх на роботу, тобто після оформлення трудових відносин, але до моменту фактичного допуску до роботи у вигляді керування колісним транспортним засобом

Детальніше з текстом постанови КАС ВС від 13 жовтня 2020 року у справі № 809/1060/16 можна ознайомитися за посиланням https://reyestr.court.gov.ua/Review/92173021

1.2. Про розмежування цивільно-правових і трудових відносин

Сільськогосподарське товариство з обмеженою відповідальністю «Агрофірма «Факел» звернулося до суду з позовом до Головного управління Держпраці в Одеській області про визнання протиправною та скасування постанови про накладення штрафу за використання праці одинадцяти осіб без належного оформлення трудових відносин. Позов обґрунтовано тим, що зазначені особи виконували роботи з переробки, сортування та пакування сільськогосподарської продукції на підставі цивільно-правових угод, а не трудових договорів. За умовами цих угод

виконавці зобов'язувалися упакувати визначену кількість овочів протягом п'яти днів за обумовлену винагороду, самостійно організовували роботу та виконували її на власний ризик. На думку позивача, контролюючий орган помилково кваліфікував такі відносини як трудові та безпідставно застосував штраф. Суд першої інстанції, з висновками якого погодився апеляційний суд, позов задовольнив. Суди виходили з того, що спірні правовідносини мали цивільно-правовий характер, оскільки їхньою метою було досягнення конкретного матеріального результату — пакування 265 сіток овочів протягом п'яти днів за винагороду в розмірі 795 грн. Виконання робіт підтверджувалося актами приймання-передачі, а тому суди дійшли висновку, що залучення цих осіб на підставі цивільно-правових договорів не свідчило про допуск їх до виконання трудових обов'язків без укладення трудових договорів. Верховний Суд залишив касаційну скаргу без задоволення, а рішення судів попередніх інстанцій – без змін.

> Основною ознакою, що відрізняє цивільно-правові відносини від трудових, є те, що трудовим законодавством регулюється процес організації трудової діяльності. За цивільно-правовим договором процес організації трудової діяльності залишається за його межами, метою договору є отримання певного матеріального результату. Виконавець, який працює за цивільно-правовим договором, на відміну від працівника, який виконує роботу відповідно до трудового договору, не підпорядковується правилам внутрішнього трудового розпорядку, він сам організовує свою роботу і виконує її на власний ризик

Детальніше з текстом постанови КАС ВС від 09 червня 2021 року у справі № 420/2174/19 можна ознайомитися за посиланням https://reyestr.court.gov.ua/Review/97533766

1.3. Про негативні наслідки укладання цивільно-правового договору замість трудового в разі наявності ознак трудових відносин між роботодавцем і працівником

Приватне підприємство «КІНГ ЛТД» звернулося до суду з позовом до Головного управління Держпраці в Одеській області про визнання протиправною та скасування постанови про накладення штрафу за допуск ОСОБА_1 до роботи без належного оформлення трудових відносин. Позов обґрунтовано тим, що між підприємством та ОСОБА_1 було укладено цивільно-правову угоду від 3 липня 2017 року про надання послуг, а також складено акт приймання виконаних робіт. На думку позивача, відносини між сторонами мали цивільно-правовий характер, тому підстав для висновку про фактичний допуск працівника до роботи без укладення трудового договору та застосування штрафу не було. Суд першої інстанції у задоволенні позову відмовив, дійшовши висновку, що відповідач діяв

у межах повноважень і встановив факт допуску ОСОБА_1 до роботи без укладення трудового договору. Апеляційний суд скасував це рішення та задовольнив позов, вважаючи, що порушення трудових прав ОСОБА_1 не встановлено, а укладений договір про надання послуг не суперечить законодавству. Відтак апеляційний суд дійшов висновку про відсутність правових підстав для накладення штрафу. У касаційній скарзі відповідач зазначав, що ОСОБА_1 з 5 липня 2017 року працювала офіціанткою за графіком з 9:00 до 24:00 — два робочі дні та два вихідні — і підпорядковувалася правилам внутрішнього трудового розпорядку підприємства. На думку відповідача, ці обставини свідчили про наявність трудових, а не цивільно-правових відносин, а договір про надання послуг було використано для приховування фактичних трудових відносин і уникнення належного оформлення працівника. Скаржник наголошував на порушенні частини третьої статті 24 КЗпП України, яка забороняє допуск до роботи без укладення трудового договору. Верховний Суд задовольнив касаційну скаргу, скасував постанову суду апеляційної інстанції, та залишив в силі рішення суду першої інстанції.

> Положення частини третьої статті 24 КЗпП України (щодо заборони роботодавцю залучати працівника до роботи без укладення трудового договору) повинні застосовуватися роботодавцями, які бажають використовувати найману оплачувану працю незалежно від того, наполягає на такому оформленні працівник чи ні. Юридичні та фізичні особи – підприємці, залучаючи працівників до найманої оплачуваної праці та укладаючи з такими особами цивільно-правові договори замість трудових, позбавляють останніх основних прав та гарантій, встановлених Конституцією (статті 43–46) та законами України

Детальніше з текстом постанови КАС ВС від 16 червня 2020 року у справі № 815/5427/17 можна ознайомитися за посиланням https://reyestr.court.gov.ua/Review/89869018

1.4. Про обов'язковість укладання трудових договорів між засудженими та установами виконання покарань

Державна установа «Софіївська виправна колонія (№ 55)» звернулася до суду з позовом до Головного управління Держпраці у Запорізькій області про визнання протиправними та скасування припису про усунення виявлених порушень та постанови про накладення штрафу за допуск двадцяти засуджених до роботи без укладення трудових договорів. Позов обґрунтовано тим, що засуджені виконували роботи з порубки дров та виготовлення брикетів на підставі цивільно-правових договорів, а не трудових договорів. На думку позивача, засуджені не входили до штату установи, не підпорядковувалися правилам внутрішнього трудового розпорядку в розумінні КЗпП України, а розмір їхньої винагороди

залежав від кількісних показників виконаних робіт. Позивач також стверджував, що засуджені могли самостійно обирати форму здійснення праці, зокрема працювати на підставі цивільно-правових договорів. Задовольняючи позов, суд першої інстанції, з яким погодився і суд апеляційної інстанції, керувався тим, що Державна установа «Софіївська виправна колонія (№55)» не є роботодавцем по відношенню до засуджених, а особи, засуджені до позбавлення волі не є найманими працівниками. Висновок відповідача про порушення позивачем частин першої, третьої статті 24 КЗпП України в частині неукладення трудових договорів з засудженими є необґрунтованим та таким, що не ґрунтується на положеннях чинного законодавства України, а відтак постанова про накладення штрафу уповноваженими особами та припис в частині усунення порушення частин першої, третьої статті 24 КЗпП України підлягають скасуванню. У касаційній скарзі відповідач не погоджувався з висновками судів про можливість залучення засуджених до роботи на підставі цивільно-правових договорів з установою виконання покарань. Він наголошував, що засуджені регулярно виконували одну і ту саму роботу — порубку дров та виготовлення брикетів — в один і той самий час, під наглядом і контролем посадових осіб колонії, які забезпечували дотримання трудової дисципліни, правил внутрішнього розпорядку, охорони праці та техніки безпеки. На думку скаржника, ці обставини свідчили про організацію саме трудового процесу, а тому засуджені мали залучатися до роботи з дотриманням вимог трудового законодавства, зокрема шляхом укладення трудових договорів. Верховний Суд задовольнив касаційну скаргу, скасував рішення судів попередніх інстанцій про задоволення позову, та ухвалив нове рішення про відмову у задоволенні позову.

> Засуджені можуть залучатися до праці на договірній основі на підприємствах, в установах чи організаціях усіх форм власності за умови забезпечення належного нагляду за їхньою поведінкою, а на виробництві виправних центрів, у майстернях колоній – залучаються до роботи на підставі строкового трудового договору

Детальніше з текстом постанови КАС ВС від 21 жовтня 2021 року у справі № 280/2412/19 можна ознайомитися за посиланням https://reyestr.court.gov.ua/Review/100471126

1.5. Про обов'язковість укладення трудових договорів між закладами охорони здоров'я та медичними працівниками

Товариство з обмеженою відповідальністю «Десна» ЛТД звернулося до суду з позовом до Управління Держпраці у Тернопільській області про визнання протиправною та скасування постанови про накладення штрафу за допуск медичних працівників до роботи без оформлення трудових договорів. За результатами інспекційного відвідування було встановлено, що товариство, яке здійснює господарську діяльність з медичної практики, у період з жовтня по грудень 2018 року укладало

цивільно-правові угоди з лікарями різних спеціальностей та медичними сестрами, предметом яких було надання консультацій чи пов'язаних із цим робіт. Позивач вважав такі угоди належно оформленими цивільно-правовими відносинами, а штраф безпідставним. Суд першої інстанції у задоволенні позову відмовив, виходячи з того, що характер та обсяг робіт за цивільно-правовими договорами відповідали трудовим функціям лікарів і медичних сестер, а відсутність заяв про прийняття на роботу, наказів та повідомлень про прийняття працівників до відповідного органу свідчила про допуск їх до роботи без оформлення трудових відносин. Суд також зазначив, що медичну допомогу можуть надавати медичні працівники, які перебувають у трудових відносинах із закладами охорони здоров'я, або фізичні особи – підприємці, які мають відповідну ліцензію. Суд апеляційної інстанції рішення суду першої інстанції скасував і позов задовольнив, дійшовши висновку, що цивільно-правові угоди передбачали виконання конкретних робіт за винагороду, виконавці самостійно організовували свою діяльність, не підпорядковувалися правилам внутрішнього трудового розпорядку та надавали послуги періодично, за потреби. На думку апеляційного суду, відсутність у виконавців ліцензій сама собою не є підставою для кваліфікації відносин як трудових і накладення штрафу. У касаційній скарзі відповідач зазначив, що суд апеляційної інстанції не врахував вимог законодавства у сфері охорони здоров'я, оскільки матеріали справи не підтверджували, що фізичні особи, з якими укладено цивільно-правові угоди, були зареєстровані як фізичні особи – підприємці та мали відповідні ліцензії, а також належну спеціальну освіту й кваліфікацію для здійснення медичної діяльності. Скаржник також наголошував, що цим особам виплачувалася заробітна плата, а окремі договори передбачали надання послуг з оперативного втручання, тому оформлення таких відносин за цивільно-правовими договорами є неприпустимим і може створювати ризики для життя та здоров'я пацієнтів. Верховний Суд задовольнив касаційну скаргу, скасував постанову суду апеляційної інстанції, та залишив в силі рішення суду першої інстанції.

> Заклад охорони здоров'я, який має ліцензію на надання медичної допомоги, повинен оформлювати трудові відносини з професійно підготовленими медичними працівниками або укладати цивільно-правові угоди з фізичними особами – підприємцями, які зареєстровані та одержали відповідну ліцензію в установленому законом порядку на надання медичної допомоги. Чинним законодавством не передбачено можливості закладу охорони здоров'я укладати цивільно-правові угоди на надання медичної допомоги з будь-якими фізичними особами

Детальніше з текстом постанови КАС ВС від 08 грудня 2021 року у справі № 500/652/19 можна ознайомитися за посиланням https://reyestr.court.gov.ua/Review/101774215

1.6. Про обов'язковість укладення трудових договорів із фармацевтичними працівниками

Товариство з обмеженою відповідальністю «Провізор» звернулося до суду з позовом до Головного управління Держпраці у Запорізькій області, в якому просило визнати протиправними та скасувати припис про усунення виявлених порушень та постанову про накладення штрафу. Позов обґрунтовано тим, що фізичні особи, які виконували роботи в аптеці, здійснювали їх на підставі цивільно-правових договорів, а не перебували у трудових відносинах із товариством, тому висновки інспекційного відвідування щодо фактичного допуску працівників до роботи без оформлення трудових договорів є помилковими. Рішенням суду першої інстанції, залишеним без змін постановою апеляційного суду, позов задоволено. Суди виходили з того, що укладені між товариством та фізичними особами договори містили ознаки цивільно-правових відносин, передбачали виконання конкретного обсягу робіт із визначеним кінцевим результатом, а самі особи у спірний період працювали за основним місцем роботи в комунальній установі, де підпорядковувалися правилам внутрішнього трудового розпорядку та були забезпечені умовами праці. Відповідач подав касаційну скаргу, в якій зазначив, що суди неправильно застосували положення Закону України 02 березня 2015 року № 222-VIII «Про ліцензування видів господарської діяльності», Ліцензійних умов провадження господарської діяльності з виробництва лікарських засобів, оптової та роздрібної торгівлі лікарськими засобами, імпорту лікарських засобів (крім активних фармацевтичних інгредієнтів), затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 30 листопада 2016 року № 929, не врахували вимоги щодо обов'язкової наявності у ліцензіата кваліфікованого персоналу. Верховний Суд задовольнив касаційну скаргу, скасував рішення судів попередніх інстанцій та ухвалив нове рішення, яким у задоволенні позову відмовив.

> Торгівлю фармацевтичною продукцією повинні здійснювати особи, які відповідають єдиним кваліфікаційним вимогам, затвердженим Міністерством охорони здоров'я. З такими особами в обов'язковому порядку повинні бути укладені трудові договори

Детальніше з текстом постанови КАС ВС від 18 травня 2022 року у справі № 280/205/20 можна ознайомитися за посиланням https://reyestr.court.gov.ua/Review/104361289

1.7. Про відсутність у законодавстві обов'язку укладати трудовий договір між господарським підприємством і його директором, який є засновником підприємства

Товариство з обмеженою відповідальністю «Науково-технічний інститут «Промтехнологія» звернулося до суду з позовом до Управління Держпраці у Черкаській області

про визнання протиправною та скасування постанови про накладення штрафу. Позов обґрунтовано тим, що постанова про накладення штрафу є незаконною, оскільки відносини з директором товариства та головним інженером не були трудовими. Позивач зазначав, що головний інженер виконував роботи на підставі цивільно-правових договорів, а директор був засновником товариства, тому здійснював повноваження виконавчого органу в межах корпоративних, а не трудових правовідносин. Суд першої інстанції позов задовольнив частково, виходячи з того, що відносини товариства з головним інженером мали цивільно-правовий характер, однак щодо директора встановив наявність ознак трудових відносин та обов'язок укладення з ним трудового договору відповідно до статуту товариства. Апеляційний суд скасував рішення суду першої інстанції в частині задоволення позову та відмовив у цій частині, зазначивши, що укладені договори фактично регулювали процес праці, а не досягнення конкретного результату, передбачали систематичне виконання функцій головного інженера та мали ознаки трудових відносин. Товариство подало касаційну скаргу, в якій зазначало, що суди безпідставно визнали обов'язковим укладення трудового договору із засновником, який одночасно є директором товариства та не врахували правові позиції Конституційного Суду України щодо корпоративного характеру повноважень керівника товариства. Верховний Суд частково задовольнив касаційну скаргу, скасував постанову апеляційного суду в частині, що стосувалася виявлених порушень трудового законодавства відносно директора товариства та ухвалив у цій частині нове рішення про задоволення позову, а в іншій частині постанову апеляційного суду залишив без змін.

> Чинне законодавство не передбачає обов’язкового укладання трудового договору між господарським підприємством і його директором, який є засновником підприємства, оскільки відносини, які виникають при виконанні засновником функцій директора-засновника підприємства без укладання трудового договору є корпоративними

Детальніше з текстом постанови КАС ВС від 22 червня 2022 року у справі № 580/1365/19 можна ознайомитися за посиланням: https://reyestr.court.gov.ua/Review/104904072

1.8. Про критерії розмежування трудового договору та договору підряду

Товариство з обмеженою відповідальністю «КОНСТРАКШН ПРОЕКТ ДИЗАЙН» звернулося до суду з позовом до Головного управління Держпраці у Харківській області про визнання протиправною та скасування постанови про накладення штрафу. Позов обґрунтовано тим, що особи, які виконували роботи для товариства за договором підряду, не перебували з ним у трудових відносинах, а виконували роботи на підставі цивільно-правових договорів, тому порушення вимог частини

третьої статті 24 КЗпП України були відсутні. Суд першої інстанції відмовив у задоволенні позову, виходячи з недоведеності цивільно-правової природи правовідносин позивача з фізичними особами за укладеними між ними договорами. Апеляційний суд скасував це рішення та задовольнив позов, дійшовши висновку, що укладені позивачем із фізичними особами договори мають цивільно-правовий, а не трудовий характер, оскільки вони передбачали виконання конкретного обсягу робіт у визначений строк, на власний ризик виконавців, без їх підпорядкування правилам внутрішнього трудового розпорядку, а оплата здійснювалася за результатами виконаних робіт. Відтак відповідач не довів належними та допустимими доказами існування між позивачем і цими особами трудових правовідносин. Верховний Суд залишив касаційну скаргу без задоволення, а постанову суду апеляційної інстанції без змін.

Визначені в кожному договорі підряду роботи мають тимчасовий, а не триваючий характер, натомість, робота за трудовим договором має постійний характер, а трудовий договір укладається, як правило, на невизначений строк. На цивільно-правовий, а не трудовий характер договорів підряду вказують також положення, згідно з якими виконавець виконує роботи на власний ризик. Ще одна відмінність між зазначеними договорами полягає в тому, що за трудовим договором працівника приймають на роботу (посаду), включену до штату підприємства, для виконання певної роботи (певних функцій) за конкретною кваліфікацією, професією, посадою.

У договорах підряду відсутня будь-яка регламентація трудової діяльності, визначення робочого часу та часу відпочинку виконавця, його обов`язку дотримуватися правил внутрішнього трудового розпорядку тощо.

За цивільним договором оплачується не сам процес виконання трудових обов`язків протягом робочого дня, а результати виконаних робіт, які визначають після закінчення роботи і оформляють актами здавання-приймання виконаних робіт, на підставі яких провадиться їх оплата. Згідно із умовами договорів замовник сплачує виконавцеві винагороду у розмірах, які залежать від обсягу виконаних робіт. Підставою для виплати грошової винагороди є акт приймання виконаних робіт.

Редакційна примітка. Наведене положення щодо тимчасового характеру робіт за договором підряду та постійного характеру роботи за трудовим договором слід розглядати в контексті інших ознак розмежування цих правовідносин, наведених у цій постанові. Визначальне значення для такого розмежування має характер предмета договору

> та організації виконання роботи: за трудовим договором працівник виконує трудову функцію в межах організації праці роботодавця, тоді як за цивільно-правовим договором виконавець самостійно організовує роботу, виконує її на власний ризик, а замовник отримує певний результат. Строк договору сам по собі не є визначальним критерієм їх розмежування.

Детальніше з текстом постанови КАС ВС від 13 липня 2022 року у справі № 520/10795/18 можна ознайомитися за посиланням: https://reyestr.court.gov.ua/Review/105247793

1.9. Про незарахування працівників до штатного розпису підприємства в аспекті оцінки наявності між сторонами трудових відносин

Товариство з обмеженою відповідальністю «Самбуд» звернулося до суду з позовом до Управління Держпраці у Рівненській області, в якому просило визнати протиправними та скасувати припис про усунення порушень законодавства про працю та постанову про накладення штрафу за порушення законодавства про працю і зайнятість населення. Позов обґрунтовано тим, що особи, щодо яких інспекцією зроблено висновок про використання незадекларованої праці, перебували з товариством у цивільно-правових, а не трудових відносинах. Позивач зазначав, що укладені договори спрямовані на виконання конкретного обсягу робіт і досягнення визначеного результату, виконавці самостійно організовували свою роботу, не підпорядковувалися правилам внутрішнього трудового розпорядку товариства, а виконання робіт, їх прийняття та оплата підтверджувалися договорами, актами приймання-передачі, платіжними документами, а також сплатою податку на доходи фізичних осіб, військового збору та єдиного соціального внеску. Суд першої інстанції, з висновками якого погодився апеляційний суд, позов задовольнив. Суди виходили з того, що укладені між товариством та фізичними особами договори мають ознаки цивільно-правових, оскільки їх предметом був кінцевий результат виконання робіт, виконавці самостійно організовували виконання робіт, діяли на власний ризик, не перебували у підпорядкуванні посадових осіб товариства, а тому відповідач не довів факту фактичного допуску осіб до роботи без оформлення трудових відносин. Верховний Суд частково задовольнив касаційну скаргу, скасував рішення судів попередніх інстанцій та направив справу на новий розгляд до суду першої інстанції.

> Зі змісту цивільно-правових договорів, укладених позивачем з фізичними особами вбачається, що предметом цих договорів є послуги з опорядження та благоустрою на території замовника. Проте, судами першої та апеляційної інстанцій не встановлено обсяг виконуваної роботи, який саме конкретно результат роботи повинен передати

виконавець замовнику, не встановлено переліку завдань роботи, її обсягу, видів тощо.

Водночас, визначення «опорядження та благоустрій території» та наявні в матеріалах справи специфікації носять загальний характер і не розкривають характер і види робіт, які повинен виконати виконавець.

Таким чином, суди першої та апеляційної інстанцій не перевірили чи дійсно робота, яка виконувалась, була самостійною, не надавалася в процесі виконання певної трудової функції.

Незарахування працівників до штатного розпису підприємства не може бути безумовним доказом того, що між сторонами відсутні трудові відносини. Вказане може свідчити про неналежне оформлення роботодавцем трудових відносин із працівником, який виконує роботу на постійній основі

Детальніше з текстом постанови КАС ВС від 18 жовтня 2022 року у справі № 460/13803/21 можна ознайомитися за посиланням: https://reyestr.court.gov.ua/Review/106814763

1.10. Про виконання робіт, пов'язаних з охоронною діяльністю, виключно працівниками за трудовими договорами

Товариство з обмеженою відповідальністю «Україна нова» звернулося до суду з позовом до Головного управління Держпраці у Запорізькій області про визнання протиправними та скасування припису і постанови про накладення штрафу за фактичний допуск до роботи 15 осіб без оформлення трудових відносин. Позов обґрунтовано тим, що між товариством і зазначеними особами були укладені цивільно-правові договори, які за своїм змістом є договорами підряду (про надання послуг), а не приховують трудові відносини. Водночас відповідач дійшов висновку, що укладені договори фактично регулювали трудові відносини, а щодо осіб, які виконували роботи з охорони майна, такі роботи за своєю правовою природою могли здійснюватися виключно в межах трудових правовідносин. Суд першої інстанції, з висновками якого погодився апеляційний суд, позов задовольнив, виходячи з того, що більшість укладених договорів мають ознаки цивільно-правових, передбачають виконання конкретного обсягу робіт чи надання послуг із досягненням визначеного результату, а відповідач не довів факту існування трудових відносин між товариством і фізичними особами. Верховний Суд частково задовольнив касаційну скаргу, скасував рішення судів попередніх інстанцій у частині задоволення позову щодо штрафу за допуск до роботи 7 осіб за договорами про надання послуг з охорони та направив справу в цій частині на новий розгляд до суду першої інстанції, а в решті рішення судів залишив без змін.

> Роботи, пов'язані з охоронною діяльністю, можуть виконуватися виключно працівниками за трудовими договорами, а не будь-якими особами за цивільно-правовими договорами, у зв'язку з тим, що саме роботодавець одержує дозвіл на виконання таких робіт і саме на нього покладаються вимоги щодо додержання правил охорони праці при здійсненні небезпечних робіт. Натомість правова природа цивільно-правового договору свідчить про те, що особа, яка виконує роботу здійснює її на власний ризик і власними засобами. Встановлені чинним законодавством додаткові вимоги для охоронної діяльності направлені на додержання основних цінностей - збереження життя та здоров'я людини

Детальніше з текстом постанови КАС ВС від 17 серпня 2023 року у справі № 280/6374/19 можна ознайомитися за посиланням: https://reyestr.court.gov.ua/Review/112879353

1.11. Про обов'язковість оформлення трудових відносин із працівником, який проходить стажування

Товариство з обмеженою відповідальністю «АББА-СГЛС» звернулося до суду з позовом до Головного управління Держпраці у Харківській області про визнання незаконним та скасування наказу про проведення інспекційного відвідування, визнання протиправними дій щодо його проведення та скасування постанов про накладення штрафів. Позивач вважав, що інспекційне відвідування проведено з порушенням вимог законодавства, а цивільно-правові договори не свідчать про наявність трудових відносин. Натомість відповідач виходив із того, що допуск осіб до виконання роботи, у тому числі під виглядом стажування без належного оформлення трудових відносин, суперечить вимогам трудового законодавства та є підставою для застосування фінансових санкцій. Суд першої інстанції позов задовольнив частково, виходячи з того, що інспекційне відвідування було призначене на підставі звернення, яке не відповідало вимогам Закону України «Про звернення громадян», а відповідач не довів наявності трудових відносин між позивачем і фізичними особами, тому наказ про проведення перевірки, дії щодо її призначення та постанови про накладення штрафів є протиправними. Апеляційний суд скасував це рішення та відмовив у задоволенні позову, зазначивши, що підстави для проведення інспекційного відвідування були законними, а укладені позивачем цивільно-правові договори фактично регулювали трудові відносини, що свідчить про допуск працівників до роботи без належного оформлення трудових договорів. Верховний Суд залишив касаційну скаргу без задоволення, а постанову суду апеляційної інстанції без змін.

> Стажування працівника на робочому місці без оформлення трудових відносин чинним законодавством про працю не передбачене, окрім випадків цільового направлення центрами зайнятості до роботодавців безробітних, які перебувають на обліку для навчання, стажування необхідним роботодавцю посадам з подальшим працевлаштуванням. Перевірка роботодавцем кваліфікації майбутнього працівника або навчання його навикам, необхідним для подальшої роботи, шляхом допуску його до роботи без оформлення з ним трудових відносин є незаконною

Детальніше з текстом постанови КАС ВС від 12 вересня 2023 року у справі № 2040/8246/18 можна ознайомитися за посиланням: https://reyestr.court.gov.ua/Review/113406109

1.12. Про неприпустимість обміну персоналом між підприємствами з метою уникнення офіційного оформлення трудових відносин відповідно до Кодексу законів про працю України

Фізична особа-підприємець звернулася до суду з позовом до Західного міжрегіонального управління Державної служби з питань праці про скасування постанови про накладення штрафу за порушення законодавства про працю та зайнятість населення. Позов обґрунтовано тим, що фізична особа, яка здійснювала продаж товару під час перевірки, не перебувала з позивачкою у трудових відносинах, а діяла як самостійний суб'єкт господарювання на підставі договору про співробітництво між двома фізичними особами-підприємцями щодо спільного використання приміщення та організації роботи магазину. Суд першої інстанції у задоволенні позову відмовив, виходячи з того, що позивачка не спростувала встановленого під час перевірки факту використання праці особи без оформлення трудового договору та не надала під час перевірки доказів існування договору про співробітництво. Апеляційний суд скасував це рішення та позов задовольнив, зазначивши, що проведення розрахункових операцій і продаж товару іншою фізичною особою-підприємцем є наслідком виконання договору про співробітництво, а не підтвердженням трудових відносин. Відповідач подав касаційну скаргу, в якій зазначав, що позивачка фактично допустила особу, яка здійснювала продаж товару під час перевірки, до роботи без оформлення трудового договору, а суд апеляційної інстанції помилково визнав договір про співробітництво між двома фізичними особами-підприємцями достатньою підставою для виконання нею трудових функцій. Верховний Суд задовольнив касаційну скаргу, скасував постанову апеляційного суду та залишив у силі рішення суду першої інстанції.

> Трудове законодавство України вимагає офіційного оформлення трудових відносин відповідно до норм Кодексу законів про працю України.

У зв’язку з цим обмін персоналом (працівниками) між підприємствами (юридичними особами або фізичними особами-підприємцями) на підставі договорів про співробітництво (співпрацю або партнерство) є неприпустимим і може свідчити виключно про використання роботодавцем способу обходу вимог трудового законодавства про обов’язкове оформлення трудових відносин

Редакційна примітка. Висновок стосується використання договору про співробітництво для обходу вимог щодо оформлення трудових відносин. Його слід відрізняти від надання персоналу за умовами статті 39 Закону України «Про зайнятість населення». У справі № 480/5941/24 (пункт 1.13 цього огляду) Верховний Суд не підтвердив правомірність конкретного договору аутстафінгу, а направив справу на новий розгляд для перевірки реальності його виконання та відсутності прихованого працевлаштування.

Детальніше з текстом постанови КАС ВС від 06 березня 2025 року у справі № 260/4202/24 можна ознайомитися за посиланням: https://reyestr.court.gov.ua/Review/125656333

1.13. Про особливості правового регулювання договору про надання персоналу (аутстафінгу) та межі його судової оцінки при вирішенні спорів щодо оформлення трудових відносин

Фізична особа-підприємець звернувся до суду з позовом до Північно-Східного міжрегіонального управління Державної служби з питань праці, в якому просив визнати протиправним та скасувати попередження про порушення законодавства про працю. Позов обґрунтовано тим, що попередження винесене на підставі акта фактичної перевірки податкового органу без належних правових підстав, а також без повідомлення позивача про розгляд справи. Крім того, позивач зазначав, що особа, яку контролюючий орган вважав неоформленим працівником, виконувала роботу на підставі договору про надання персоналу (аутстафінгу), укладеного з іншою фізичною особою-підприємцем, який був її роботодавцем. Суд першої інстанції, з висновками якого погодився апеляційний суд, позов задовольнив частково, виходячи з того, що відповідач порушив процедуру розгляду справи, оскільки не повідомив позивача про час і місце її розгляду, чим позбавив його можливості подати пояснення та докази, а також не дослідив належним чином обставини перебування працівника у трудових відносинах з іншим роботодавцем. Верховний Суд частково задовольнив касаційну скаргу, скасував рішення судів попередніх інстанцій та направив справу на новий розгляд до суду першої інстанції.

Залучення працівника за договором про послугу з надання персоналу (аутстафінгу) не є переведенням на іншу роботу у розумінні статей 32, 33 КЗпП України, оскільки при наданні персоналу трудові відносини виникають та існують між працівником і суб'єктом господарювання, який здійснює наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в іншого роботодавця (провайдером послуг з надання персоналу). У такому разі виконання працівником трудової функції на об'єктах замовника є невід'ємною складовою тієї діяльності, для здійснення якої працівника було прийнято на роботу.

На відміну від переведення, яке передбачає зміну істотних умов праці працівника, що вже перебуває у трудових відносинах з певним роботодавцем, направлення працівника до замовника за договором про надання персоналу здійснюється в межах трудової функції, обумовленої при укладенні трудового договору з провайдером послуг з надання персоналу, та відповідно до виду господарської діяльності замовника таких послуг.

При вирішенні спорів щодо оскарження рішень Держпраці про притягнення до відповідальності за допуск працівника до роботи без оформлення трудового договору адміністративні суди перевіряють договір про надання персоналу (аутстафінгу) не в загальному цивільно-правовому контексті, а виключно з метою встановлення наявності або відсутності ознак прихованого працевлаштування. Тобто суд має з'ясувати сукупність обставин, які свідчать про його дійсність, реальність виконання та відповідність вимогам закону, зокрема статті 39 Закону України від 05 липня 2012 року № 5067-VI «Про зайнятість населення»

Детальніше з текстом постанови КАС ВС від 13 березня 2026 року у справі № 480/5941/24 можна ознайомитися за посиланням: https://reyestr.court.gov.ua/Review/134813642

II. СПОРИ З ПИТАНЬ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ТА ОПЛАТИ ПРАЦІ

2.1. Про збереження за працівником, призваним на строкову військову службу в період дії особливого режиму, його робочого місця і середнього заробітку

Публічне акціонерне товариство «Закарпаттяобленерго» звернулося до суду з позовом до Управління Держпраці у Закарпатській області про визнання протиправними дій щодо проведення повторної позапланової перевірки додержання законодавства про працю та визнання протиправним і скасування припису, винесеного за її результатами. Позов обґрунтовано незаконністю проведення перевірки та безпідставністю вимог припису. Під час перевірки встановлено, що 19 травня 2015 року підприємство звільнило ОСОБА_1 з посади

контролера енергозбуту II групи кваліфікації на підставі пункту 3 частини першої статті 36 КЗпП України у зв'язку з призовом на строкову військову службу. За результатами перевірки Управління Держпраці дійшло висновку, що таке звільнення є незаконним, оскільки за працівником, призваним на строкову військову службу в період дії особливого режиму, зберігаються місце роботи (посада) та середній заробіток, і зобов'язало підприємство вжити заходів для усунення порушення відповідно до статті 119 КЗпП України та статті 39 Закону України від 25 березня 1992 року № 2232-XII «Про військовий обов'язок і військову службу». Суд першої інстанції відмовив у задоволенні позову, визнавши перевірку та припис правомірними, оскільки призов працівника на строкову військову службу в особливий період не був підставою для припинення трудового договору. Апеляційний суд скасував це рішення та частково задовольнив позов, визнавши припис протиправним і скасувавши його через незрозумілість формулювань, водночас відмовивши в решті позовних вимог. У касаційній скарзі Управління Держпраці просило скасувати постанову апеляційного суду та залишити в силі рішення суду першої інстанції, зазначаючи, що апеляційний суд неповно з'ясував обставини справи й неправильно застосував норми матеріального права, зокрема не врахував положення частини другої статті 39 Закону № 2232-XII, яка передбачала збереження за призваним на строкову військову службу працівником місця роботи та середнього заробітку протягом року. На думку скаржника, підприємство мало керуватися спеціальними гарантіями, встановленими зазначеним Законом і статтею 119 КЗпП України, а не припиняти трудовий договір на підставі пункту 3 частини першої статті 36 КЗпП України. Верховний Суд задовольнив касаційну скаргу, скасував постанову суду апеляційної інстанції про часткове задоволення позову, та залишив в силі рішення суду першої інстанції про відмову у задоволенні позову.

> На працівника, призваного на строкову військову службу в період дії особливого режиму, поширюються гарантії щодо збереження протягом року місця роботи (посади) та середнього заробітку на підприємстві, в установі, організації відповідно до статті 39 Закону України «Про військовий обов'язок та військову службу» та статті 119 КЗпП України, а звільнення такого працівника на підставі пункту 3 частини першої статті 36 КЗпП України є незаконним.
>
> Редакційна примітка. Висновок, у тому числі щодо строку збереження гарантій, наведено за законодавством, застосовним до спірних правовідносин 2015 року. З 19 липня 2022 року Законом України від 1 липня 2022 року № 2352-IX «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» із частини третьої статті 119 КЗпП України виключено загальний

> обов'язок збереження середнього заробітку за визначеними цією нормою працівниками, призваними або прийнятими на військову службу; гарантії збереження місця роботи і посади залишено.

Детальніше з текстом постанови КАС ВС від 22 січня 2020 року у справі № 807/798/16 можна ознайомитися за посиланням https://reyestr.court.gov.ua/Review/87080025

2.2. Про дотримання міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень під час встановлення тарифних ставок і посадових окладів

Товариство з обмеженою відповідальністю «Полтавський ремонтно-механічний завод» звернулося до суду з позовом до Управління Держпраці у Полтавській області про визнання незаконною та скасування постанови про накладення штрафу. Позов обґрунтовано тим, що посадові оклади бухгалтера та маляра на підприємстві були визначені відповідно до законодавства, виходячи з установленого розміру мінімальної заробітної плати, а під час перевірки інспектор належним чином не дослідив документи щодо освіти та кваліфікації працівників. За результатами перевірки Управління Держпраці встановило, що оплата праці зазначених працівників здійснювалася без урахування міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень тарифних ставок і посадових окладів, зв'язку з чим дійшло висновку про порушення позивачем статті 96 КЗпП України та частини третьої статті 6 Закону України від 24 березня 1995 року № 108/95-ВР «Про оплату праці» і наклало на товариство штраф. Суд першої інстанції, з висновками якого погодився апеляційний суд, задовольнив позов, оскільки відповідач не надав обґрунтованих розрахунків заробітної плати бухгалтера та маляра з урахуванням міжкваліфікаційних співвідношень і не здійснив таких розрахунків під час перевірки. Суди дійшли висновку, що відповідач не довів наявності порушення, а суд не уповноважений перебирати на себе функції суб'єкта владних повноважень щодо визначення розмірів заробітної плати. У касаційній скарзі відповідач наголошував, що формування посадових окладів має здійснюватися на основі тарифної ставки робітника першого розряду та встановлених підприємством міжкваліфікаційних співвідношень залежно від складності робіт, рівня посади й інших умов праці. На думку скаржника, оплата праці на рівні мінімальної заробітної плати допустима лише для простої некваліфікованої праці, тоді як при оплаті праці бухгалтера та маляра необхідно дотримуватися міжкваліфікаційних співвідношень, а розмір їхньої оплати має перевищувати мінімальну заробітну плату. Верховний Суд задовольнив касаційну скаргу, скасував рішення судів попередніх інстанцій про задоволення позову, та ухвалив нове рішення про відмову у задоволенні позову.

> Мінімальна заробітна плата є законодавчо встановленим розміром заробітної плати за просту, некваліфіковану працю. Формування тарифної сітки (схеми посадових окладів) здійснюється на основі тарифної ставки робітника першого розряду, яка встановлюється у розмірі, що перевищує законодавчо встановлений розмір мінімальної заробітної плати, та міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень розмірів тарифних ставок (посадових окладів).
>
> Тому при встановленні розміру оплати праці бухгалтера та маляра, посади яких відповідно до Класифікатора професій належать до фахівців і кваліфікованих робітників з інструментом, необхідно дотримуватися міжкваліфікаційних співвідношень. Водночас розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства і максимальним розміром не обмежується.

Детальніше з текстом постанови КАС ВС від 04 червня 2021 року у справі № 816/1889/16 можна ознайомитися за посиланням https://reyestr.court.gov.ua/Review/97428731

2.3. Про обов'язковість нарахування працедавцем встановленої в колективному договорі надбавки за інтенсивність праці

Львівське комунальне підприємство «Львівелектротранс» звернулося до суду з позовом до Головного управління Держпраці у Львівській області про визнання протиправними та скасування приписів, зокрема пункту 4 одного з приписів в частині встановлення доплати за інтенсивність праці. Позивач зазначав, що розмір доплати «За інтенсивність праці» у фіксованому розмірі у додатках до Генеральної, Галузевої чи Колективних угод, визначено не було, тому підприємство через незадовільний економічний стан було вправі визначати такий розмір самостійно, без погодження з профспілковим органом. За результатами позапланових перевірок відповідач встановив порушення частини четвертої статті 97 КЗпП України, оскільки підприємство не надало жодних документів, відповідно до яких певним категоріям працівників встановлювалася доплата за інтенсивність праці в розмірі, передбаченому колективним договором та Галузевою угодою. Задовольняючи позов частково, суд першої інстанції зазначив, що у колективних та Галузевих угодах, що діяли як на момент скасування доплати «За інтенсивність праці», так і на момент прийняття оскаржуваного припису, визначено не фіксований розмір доплати, а лише діапазон від 0 до 12%. Тому встановлювати розміри позивач мав право одноособово, без погодження із профспілковим органом. Скасовуючи постанову суду першої інстанції, суд апеляційної інстанції зазначив, що висновок суду першої інстанції про те, що надбавка за інтенсивність праці є необов'язковою і може дорівнювати нулю, є безпідставним, адже таким чином вона не нараховується

і не виплачується. Працівникам підприємства у періоді, який перевірявся, не встановлювалася надбавка за інтенсивність праці. Отже, відповідач дійшов вірного висновку про порушення чинного законодавства підприємством. Верховний Суд залишив касаційну скаргу без задоволення, а рішення судів попередніх інстанцій – без змін.

> Визначення в колективному договорі максимального розміру доплати за інтенсивність праці та відсутність мінімального розміру не свідчить про можливість ненарахування такої надбавки. Працедавець вправі самостійно визначити критерії нарахування та виплати встановленої в колективному договорі надбавки за інтенсивність праці, її розмір, в тому числі й з урахуванням фінансового стану. Однак ненарахування такої надбавки взагалі прямо суперечить умовам колективного договору і порушує вимоги статті 5 Закону України від 1 липня 1993 року № 3356 XII «Про колективні договори та угоди» щодо обов'язковості умов колективних договорів і угод, укладених відповідно до чинного законодавства, для підприємств, на які вони поширюються, та сторін, які їх уклали

Детальніше з текстом постанови КАС ВС від 18 серпня 2021 року у справі № 813/300/17 можна ознайомитися за посиланням http://reyestr.court.gov.ua/Review/99123243

2.4. Про порядок залучення працівників підприємства до роботи у вихідні дні

Товариство з обмеженою відповідальністю «Кромберг енд Шуберт Україна ЖУ» звернулося до суду з позовом до Управління Держпраці у Житомирській області про визнання протиправним та скасування припису про усунення виявлених порушень законодавства про працю. Позов обґрунтовано тим, що висновки інспекційного відвідування про порушення законодавства про працю не відповідають фактичним обставинам справи. Позивач зазначав, що зміни графіка роботи не були зміною істотних умов праці, на підприємстві належним чином вівся облік надурочних годин із використанням програмного забезпечення, а перенесення робочих днів на суботи здійснювалося відповідно до колективного договору та з наданням працівникам інших днів відпочинку. Суд першої інстанції, з висновками якого погодився апеляційний суд, позов задовольнив, виходячи з того, що інспекційне відвідування було проведено правомірно, однак встановлені відповідачем порушення не підтвердилися. Суди дійшли висновку, що підприємство вело облік надурочних робіт, не порушило права працівників на відпочинок, а перенесення робочих і вихідних днів не призвело до зміни істотних умов праці. У касаційній скарзі відповідач зазначив, що роботодавець не вправі залучати до роботи у вихідні чи святкові дні весь трудовий колектив, а тому у зверненні до профспілки щодо надання згоди на таку роботу мають бути індивідуально

визначені працівники, яких планується залучити, із зазначенням їхніх посад та прізвищ. Верховний Суд частково задовольнив касаційну скаргу, скасував рішення судів попередніх інстанцій у частині та ухвалив нове рішення, яким відмовив у задоволенні позову щодо вимог про скасування припису в частині порушень, пов'язаних зі зміною істотних умов праці та залученням працівників до роботи у вихідні дні, а в іншій частині залишив судові рішення без змін.

> Залучення окремих працівників до роботи у вихідні дні допускається лише з дозволу виборного органу первинної профспілкової організації підприємства, установи, організації (у разі його створення), або профспілкового представника, уповноваженого згідно із статутом на представництво інтересів членів профспілки, який діє в межах прав, наданих Законом України від 15 вересня 1999 року № 1045-XIV «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» та статутом профспілки.
>
> Виходячи з буквального тлумачення приписів частини першої статті 71 Кодексу Законів про працю України, вона передбачає залучення саме окремих працівників, а не виробництв, виробничих ліній, змін, відділів, цехів тощо. У зв'язку з цим у наказах про залучення до роботи у вихідні дні необхідно вказувати саме окремих працівників, однак ця вимога товариством дотримана не була, про що цілком обґрунтовано зазначено й у оформлених за результатами інспекційного відвідування документах, зокрема, оскаржуваному позивачем приписі.
>
> Редакційна примітка. Висновок стосується правового регулювання, що застосовувалось під час виникнення спірних правовідносин. У період дії воєнного стану норми статті 71 КЗпП України не застосовуються відповідно до частини шостої статті 6 Закону України від 15 березня 2022 року
> № 2136-IX «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану.

Детальніше з текстом постанови КАС ВС від 07 липня 2022 року у справі № 240/11059/19 можна ознайомитися за посиланням: https://reyestr.court.gov.ua/Review/105138921

2.5. Про компенсацію за роботу у святкові й неробочі дні

Товариство з обмеженою відповідальністю «Альтафор» звернулося до суду з позовом до відділу з питань праці Міської ради міста Кропивницького, в якому просило визнати протиправними та скасувати припис про усунення виявлених порушень та постанови про накладення штрафів. Позов обґрунтовано тим, що інспекційне відвідування було проведене з порушенням встановленої процедури, а тому складені за його результатами припис і постанови не породжують правових наслідків та є протиправними. Суд першої інстанції позов

задовольнив частково, дійшовши висновку, що надання іншого вихідного дня є додатковою компенсацією за роботу у вихідний день, яка може бути надана за бажанням працівника додатково до виплат за таку роботу у подвійному розмірі, але не заміняє обов'язку оплати роботи у святковий і неробочий день у подвійному розмірі. Апеляційний суд скасував рішення суду першої інстанції та ухвалив нове, яким скасував лише одну постанову про накладення штрафу, а в решті позову відмовив, виходячи з того, що інспекційне відвідування проведено правомірно, а за роботу у святковий день працівникам мала бути здійснена оплата у порядку, визначеному статтею 107 КЗпП України. Не погодившись із постановою апеляційного суду, товариство подало касаційну скаргу, в якій зазначало, що суд апеляційної інстанції неправильно застосував положення статей 73 та 107 КЗпП України, не врахував правові висновки Верховного Суду щодо можливості компенсації роботи у святковий день за домовленістю сторін та безпідставно визнав правомірним накладення штрафу. Верховний Суд частково задовольнив касаційну скаргу, скасував постанову апеляційного суду та змінив рішення суду першої інстанції в частині мотивів його ухвалення.

> Положеннями трудового законодавства передбачено альтернативну можливість компенсації робітнику його відпрацьованого часу у вихідний або святковий день за умови досягнення сторонами згоди з цього питання.
>
> Обов'язковою умовою надання іншого дня відпочинку за раніше відпрацьований вихідний день є волевиявлення такого працівника, що знаходить своє відображення в подачі відповідної заяви, адже керівник підприємства, установи та організації позбавлений можливості примусово надати працівникові день відпочинку за раніше відпрацьований день.
>
> У цій справі робота у святковий день виконувалася в межах місячної норми, тому за статтею 107 КЗпП України працівникам із місячним окладом належала оплата в розмірі одинарної годинної або денної ставки понад оклад за фактично відпрацьовані години. Суд установив, що працівники отримали оплату в обсязі, який мали отримати при відпрацюванні норми, та погоджений додатковий день відпочинку. За цих конкретних обставин неправильне тлумачення роботодавцем правил компенсації не призвело до порушення мінімальних державних гарантій в оплаті праці, тому підстав для накладення штрафу не було.
>
> Редакційна примітка. При вирішенні питання про наявність підстав для накладення штрафу за недотримання мінімальних державних гарантій в оплаті праці необхідно оцінювати фактично відпрацьований час, установлену працівникові місячну норму, проведену оплату та надану

компенсацію. Помилкове застосування роботодавцем правил компенсації саме по собі не означає, що за конкретних обставин було порушено мінімальні державні гарантії в оплаті праці.

Крім того, висновок стосується правового регулювання, що застосовувалось під час виникнення спірних правовідносин. У період дії воєнного стану норми статті 73 КЗпП України не застосовуються відповідно до частини шостої статті 6 Закону України від 15 березня 2022 року № 2136-IX «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану».

Детальніше з текстом постанови КАС ВС від 14 листопада 2022 року у справі № 340/803/19 можна ознайомитися за посиланням: https://reyestr.court.gov.ua/Review/107291189

2.6. Про визначення розрахункового періоду та використання відомостей реєстру застрахованих осіб під час обчислення страхових виплат

Управління виконавчої дирекції Фонду соціального страхування України в Харківській області в особі Харківського міського відділення звернулося до суду з позовом до Головного управління Держпраці у Харківській області про визнання протиправним та скасування припису. Позивач стверджував, що правомірно обчислив середню заробітну плату для призначення страхових виплат виходячи із заробітку за шість місяців роботи працівника на дільниці, де настав страховий випадок, оскільки саме на цю дільницю його було переведено перед виникненням професійного захворювання. У зв'язку з цим позивач вважав припис відповідача про необхідність здійснення розрахунку за дванадцять календарних місяців протиправним. Суд першої інстанції, з висновками якого погодився апеляційний суд, у задоволенні позову відмовив, виходячи з того, що позивач неправильно визначив розрахунковий період, оскільки працівник перебував у трудових відносинах за тим самим місцем роботи та тією самою професією понад дванадцять календарних місяців до настання страхового випадку, а тому середня заробітна плата мала обчислюватися за останні дванадцять місяців. Суди також зазначили, що за наявності відомостей у Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування позивач безпідставно використав довідку роботодавця лише за шість місяців. Не погодившись із такими рішеннями, позивач подав касаційну скаргу, в якій зазначив, що суди неправильно застосували Порядок обчислення середньої заробітної плати (доходу) для розрахунку виплат за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 26 вересня 2001 року № 1266, не врахували особливості визначення розрахункового періоду після переведення працівника, безпідставно відхилили доводи про наявність розбіжностей між даними Реєстру та довідкою роботодавця, а також помилково дійшли висновку про необхідність обчислення середньої заробітної плати за дванадцять

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

> Якщо застрахована особа продовжувала працювати за тією самою професією і її переведення до іншої дільниці не змінило характеру трудових відносин, розрахунковий період для визначення середньої заробітної плати при призначенні відповідних страхових виплат становить 12 календарних місяців, що передують страховому випадку. Під час розрахунку таких виплат уповноважений орган використовує відомості реєстру застрахованих осіб, а за передбачених законодавством умов — також інформацію роботодавця.

Детальніше з текстом постанови КАС ВС від 11 квітня 2023 року у справі № 520/1020/2020 можна ознайомитися за посиланням: https://reyestr.court.gov.ua/Review/110187606

2.7. Про забезпечення права працівника надати письмові пояснення роботодавцю в разі виявлення факту прогулу

Хмельницьке обласне відділення Фонду соціального захисту інвалідів звернулося до суду з позовом до Управління Держпраці у Хмельницькій області, третя особа - ОСОБА_1, про визнання протиправними та скасування припису і постанов про накладення штрафів. Позов обґрунтовано тим, що оскаржувані припис та постанови винесені з порушенням вимог законодавства та без врахування фактичних обставин. За результатами позапланової перевірки за заявою колишньої працівниці Управління, зокрема, виявило, що Фонд не нарахував і не виплатив їй заробітну плату за останній робочий день (08 грудня 2015 року) у порушення статей 116, 117 Кодексу законів про працю України. Фонд мотивував це актом про відсутність працівниці на роботі протягом шести годин без поважних причин та наказом директора не проводити нарахування заробітної плати за цей день. При цьому з актом про відсутність на роботі працівницю не ознайомили, письмових пояснень щодо причин відсутності від неї не витребували. Суд першої інстанції у задоволенні позову відмовив. Апеляційний суд скасував постанову суду першої інстанції і позов задовольнив, виходячи з того, що чинним законодавством не встановлено порядку фіксування відсутності працівника на робочому місці, а тому ні працівницею, ні відповідачем не доведено факту її присутності на роботі й не спростовано факту відсутності, засвідченого актом Фонду. У касаційній скарзі ОСОБА_1 зазначила, що у день звільнення перебувала на робочому місці, оскільки саме 08 грудня 2015 року ознайомилася з наказом про звільнення та забрала трудову книжку, а про існування доповідної записки та акта про її відсутність дізналася лише під час перевірки. Також вона вказала, що Фонд не провів остаточного розрахунку на підставі наказу, виданого

вже після припинення трудових відносин. Управління Держпраці у касаційній скарзі наполягало на законності припису та постанов про накладення штрафів, посилаючись на порушення Фондом вимог законодавства про працю. Верховний Суд задовольнив касаційні скарги, скасував постанову суду апеляційної інстанції про задоволення позову, та залишив в силі рішення суду першої інстанції про відмову у задоволенні позову.

> Виявлення факту прогулу не є безумовною підставою для застосування до працівника дисциплінарного стягнення, однак не позбавляє роботодавця від обов'язку дотримання вимог трудового законодавства для фіксування факту прогулу, зокрема статті 149 КЗпП України (до застосування дисциплінарного стягнення власник або уповноважений ним орган повинен зажадати від порушника трудової дисципліни письмові пояснення). Вимога роботодавця, звернена до працівника, який був відсутній на роботі більше трьох годин, надати письмові пояснення є гарантією дотримання передбачених Конституцією і законами України прав та обов'язків як працівника, так і роботодавця

Детальніше з текстом постанови КАС ВС від 23 січня 2020 року у справі № 822/398/17 можна ознайомитися за посиланням https://reyestr.court.gov.ua/Review/87129609

2.8. Про обов'язок роботодавця дотримуватися мінімальних державних гарантій в оплаті праці при звільненні працівника

Приватне підприємство «Дмитрій-мед» звернулося до суду з позовом до начальника Управління Державної служби України з питань праці у Полтавській області та до Управління про визнання протиправною та скасування постанови про накладення штрафу. За результатами позапланової перевірки було встановлено, що підприємство не нарахувало та не виплатило звільненій працівниці грошову компенсацію за всі невикористані дні щорічної відпустки в день звільнення, у порушення статті 83 КЗпП України та статті 24 Закону України від 15 листопада 1996 року № 504/96-ВР «Про відпустки», а таку компенсацію було виплачено вже після винесення постанови. Обґрунтовуючи позовні вимоги позивач стверджував, що перевірку проведено протиправно через відсутність підстав для її проведення, а працівниця під час звільнення повідомила про бажання отримати розрахунок не в день звільнення, а через два дні, і компенсацію за невикористану відпустку бажала отримати після написання відповідної заяви. Суд першої інстанції у задоволенні позову відмовив, виходячи з того, що грошова компенсація за невикористані дні щорічної відпустки є мінімальною державною гарантією в оплаті праці, а факт її невиплати в день звільнення підтверджений матеріалами справи й позивачем не заперечувався. Суд апеляційної інстанції

скасував постанову суду першої інстанції і позов задовольнив, дійшовши висновку, що відповідач вийшов за межі перевірки, встановленої власним наказом, а строк розрахунку з працівниками при звільненні не входить до переліку мінімальних державних гарантій в оплаті праці, тож несвоєчасна виплата компенсації за невикористану відпустку не може бути підставою для відповідальності за абзацом четвертим частини другої статті 265 КЗпП України. У касаційній скарзі Управління Держпраці зазначило, що апеляційний суд неправильно застосував положення законодавства про державні соціальні гарантії та не врахував, що компенсацію за невикористану відпустку виплачено лише після перевірки й накладення штрафу. Скаржник зазначав, що така компенсація належить до мінімальних державних гарантій в оплаті праці, недотримання яких є підставою для застосування фінансової санкції, передбаченої статтею 265 КЗпП України. Верховний Суд задовольнив касаційну скаргу, скасував постанову суду апеляційної інстанції про задоволення позову, та залишив в силі рішення суду першої інстанції про відмову в задоволенні позову.

> Грошова компенсація працівнику за всі невикористані дні щорічної відпустки – мінімальна державна гарантія в оплаті праці, недотримання якої є підставою для застосування фінансової санкції, передбаченої абзацом четвертим частини другої статті 265 КЗпП України.
> Законом України від 5 жовтня 2000 року № 2017-III «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії» визначено основні державні соціальні гарантії, а Законом України від 24 березня 1995 року № 108/95-ВР «Про оплату праці» – зміст мінімальних державних гарантій в оплаті праці. За своєю суттю та метою встановлення ці поняття різні, при цьому мінімальні державні гарантії в оплаті праці є значно ширшими, ніж основні державні соціальні гарантії

Детальніше з текстом постанови КАС ВС від 18 січня 2021 року у справі № 524/6178/16-а можна ознайомитися за посиланням https://reyestr.court.gov.ua/Review/94200449

2.9. Про визначення розміру передбачених умовами колективного договору додаткових виплат при звільненні працівника

Публічне акціонерне товариство «Укртрансгаз» в особі філії «Управління магістральних газопроводів «Харківтрансгаз» звернулося до суду з позовом до Головного управління Держпраці у Харківській області про визнання протиправною та скасування постанови про накладення штрафу. Позов обґрунтовано тим, що додаткові виплати працівникам при звільненні, передбачені колективним договором, не є обов'язковими виплатами, встановленими законодавством, а тому порядок їх обчислення самостійно визначається

сторонами колективного договору та не регулюється Порядком обчислення середньої заробітної плати, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 8 лютого 1995 року № 100. Під час перевірки встановлено, що протягом 2014–2015 років товариство виплачувало працівникам при звільненні у зв'язку зі скороченням штату додаткову вихідну допомогу залежно від загального стажу роботи в газовій промисловості, а окремим працівникам, які звільнялися на пенсію, — одноразову грошову виплату відповідно до умов колективного договору. Розмір цих виплат визначався з урахуванням заробітку за останні 12 календарних місяців роботи. Управління Держпраці вважало, що середня заробітна плата мала обчислюватися за останні два календарні місяці роботи, у зв'язку з чим дійшло висновку про недонарахування працівникам належних коштів і наклало на підприємство штраф. Суд першої інстанції, з висновками якого погодився апеляційний суд, відмовив у задоволенні позову, зазначивши, що положення Порядку № 100 щодо обчислення середньої заробітної плати за останні 12 календарних місяців стосуються визначених ним виплат, зокрема оплати відпусток і компенсації за невикористані відпустки, тоді як у спірному випадку слід застосовувати розрахунковий період у два календарні місяці. Суди також дійшли висновку, що умови колективного договору не можуть погіршувати становище працівників порівняно із законодавством. У касаційній скарзі товариство просило скасувати рішення судів попередніх інстанцій та задовольнити позов, наголошуючи, що спірні виплати є додатковими гарантіями, встановленими колективним договором, а не обов'язковими виплатами, передбаченими законодавством, тому Порядок № 100 не підлягає застосуванню при визначенні їх розміру. Верховний Суд задовольнив касаційну скаргу, скасував рішення судів попередніх інстанцій про відмову у задоволенні позову, та ухвалив нове рішення про задоволення позову.

> При визначенні розміру виплат, які передбачені колективним договором як додаткові, Порядок обчислення середньої заробітної плати, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 8 лютого 1995 року № 100, не застосовується

Детальніше з текстом постанови КАС ВС від 17 грудня 2020 року у справі № 820/2772/16 можна ознайомитися за посиланням https://reyestr.court.gov.ua/Review/93630477

III. СПОРИ З ПИТАНЬ ОФОРМЛЕННЯ ДОЗВІЛЬНИХ ДОКУМЕНТІВ У СФЕРІ ПРАЦІ

3.1. Про можливість альтернативного звернення суб'єкта господарювання за переоформленням документів дозвільного характеру у сфері охорони праці

Приватне акціонерне товариство «Надєжда» звернулося до суду з позовом до Головного управління Державної служби України з питань праці у Дніпропетровській області,

в якому просило визнати протиправною відмову у розгляді документів на переоформлення дозвільних документів та у видачі переоформлених документів дозвільного характеру, а також зобов'язати відповідача переоформити та видати відповідні дозволи на виконання робіт і експлуатацію обладнання підвищеної небезпеки. Позов обґрунтовано тим, що після зміни типу акціонерного товариства та зміни адреси місцезнаходження позивач у встановлений законом строк звернувся до відповідача із заявою про переоформлення дозволів, однак замість прийняття рішення по суті отримав лист із роз'ясненням про необхідність звернення через центр надання адміністративних послуг. Позивач вважав, що відповідач безпідставно не розглянув його заяву та фактично ухилився від виконання покладених законом повноважень. Суд першої інстанції, з висновками якого погодився апеляційний суд, позов задовольнив частково. Суди виходили з того, що відповідач не прийняв жодного рішення за результатами розгляду заяви позивача, чим допустив протиправну бездіяльність, а законодавство, чинне на момент виникнення спірних правовідносин, не встановлювало обов'язку подавати документи для переоформлення дозволів виключно через центр надання адміністративних послуг, надаючи суб'єкту господарювання право обирати спосіб звернення. У частині вимоги щодо переоформлення одного з дозволів у позові було відмовлено, оскільки строк його дії вже закінчився. Відповідач подав касаційну скаргу, в якій зазначив, що документи для переоформлення дозвільних документів повинні подаватися виключно через центр надання адміністративних послуг, а тому бездіяльність з його боку відсутня. Верховний Суд залишив касаційну скаргу без задоволення, а рішення судів попередніх інстанцій — без змін.

> Чинне законодавство України не містить прямої імперативної правової норми, яка б зобов’язувала суб’єктів господарювання подавати дозвільні документи для переоформлення виключно через центр надання адміністративних послуг, а у позивача є альтернативне право, за яким обирає місце звернення для переоформлення дозвільних документів

Детальніше з текстом постанови КАС ВС від 31 серпня 2022 року у справі № 804/6265/16 можна ознайомитися за посиланням: https://reyestr.court.gov.ua/Review/105994975

3.2. Про умови правомірного декларування виконання робіт підвищеної небезпеки на території кількох адміністративно-територіальних одиниць (областей) в одній декларації

Товариство з обмеженою відповідальністю «Навчально-методичний центр охорони праці "Безпека"» звернулося до суду з позовом до Північно-Східного міжрегіонального управління Державної служби з питань праці, в якому просило визнати протиправною бездіяльність щодо нереєстрації декларації відповідності

матеріально-технічної бази вимогам законодавства з охорони праці та зобов'язати зареєструвати таку декларацію. Позов обґрунтовано тим, що подана через портал електронних послуг декларація була заповнена відповідно до вимог законодавства, однак відповідач повернув її без розгляду, посилаючись на незаповнення поля щодо місця виконання робіт підвищеної небезпеки. Суд першої інстанції, з висновками якого погодився апеляційний суд, позов задовольнив, виходячи з того, що декларація відповідала формі, встановленій Порядком видачі дозволів на виконання робіт підвищеної небезпеки та на експлуатацію (застосування) машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 26 жовтня 2011 року № 1107, усі обов'язкові поля були заповнені, а тому у відповідача були відсутні правові підстави для її повернення без розгляду. Не погодившись із такими рішеннями, відповідач подав касаційну скаргу, в якій зазначав, що суди неправильно застосували пункт 21 Порядку № 1107, не врахували, що декларація мала стосуватися лише однієї області, а також помилково зобов'язали Держпраці зареєструвати декларацію, втрутившись у дискреційні повноваження органу. Верховний Суд залишив касаційну скаргу без задоволення, а рішення судів попередніх інстанцій – без змін.

> Виконання робіт підвищеної небезпеки на території кількох областей може бути правомірно задекларованe в одній декларації, за умови: 1) належного зазначення у ній переліку відповідних адміністративно-територіальних одиниць (областей), що фіксує обставину змінного місця виконання робіт; 2) підтвердження наявності належної матеріально-технічної бази та договорів із замовниками, які свідчать про реальне здійснення господарської діяльності на відповідних територіях (зокрема, договорів, локальних програм тощо)

Детальніше з текстом постанови КАС ВС від 05 травня 2025 року у справі № 480/3555/24 можна ознайомитися за посиланням: https://reyestr.court.gov.ua/Review/127135948

IV. СПОРИ З ПИТАНЬ ДЕРЖАВНОГО НАГЛЯДУ У СФЕРІ ПРАЦІ

4.1. Про підстави для здійснення контрольних повноважень органами Держпраці

Фізична особа-підприємець звернулася до суду з позовом до Управління Держпраці у Закарпатській області про визнання протиправними та скасування припису про усунення порушень і постанови про накладення штрафу за допуск працівників до роботи без укладення письмових трудових договорів. Позов обґрунтовано тим, що висновки особи, яка проводила інспекційне відвідування, щодо допуску працівників до роботи без письмових трудових договорів

є помилковими. Інспекційне відвідування було проведено на підставі наказу, виданого за доповідною запискою посадової особи Управління, складеною за результатами профілактичного відвідування позивача, під час якого було встановлено використання найманої праці без оформлення трудових договорів, та за інформацією територіального органу Пенсійного фонду України. Задовольняючи позовні вимоги суди виходили, зокрема, з неправомірності призначення інспекційного відвідування на підставі доповідної записки начальника відділу, складеної за результатами проведення профілактичного відвідування позивача, зважаючи на те, що така підстава не передбачена законодавством, зокрема пунктом 5 Порядку здійснення державного контролю за додержанням законодавства про працю, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 26 квітня 2017 року № 295, який визначає підстави для проведення інспекційного відвідування. Верховний Суд залишив касаційну скаргу без задоволення, а рішення судів попередніх інстанцій – без змін.

> Контрольні повноваження здійснюються інспекторами праці у формі проведення інспекційних відвідувань та невиїзних інспектувань, профілактичні відвідування у формі інформаційно-роз'яснювальної роботи не входять до цього переліку. Доповідна записка посадової особи органу контролю, складена за результатами проведення профілактичного відвідування роботодавця, не є належною підставою для призначення інспекційного відвідування

Детальніше з текстом постанови КАС ВС від 25 березня 2021 року у справі № 260/768/19 можна ознайомитися за посиланням http://reyestr.court.gov.ua/Review/95780562

4.2. Про повноваження Державної служби України з питань праці та її територіальних органів здійснювати контроль за виконанням умов колективного договору

Публічне акціонерне товариство «ДТЕК Дніпроенерго» звернулося до суду з позовом до Головного управління Держпраці у Запорізькій області про визнання протиправним та скасування припису про усунення порушень. Позов обґрунтовано тим, що раціоналізація виробничого процесу шляхом забезпечення теплоелектростанцій послугами спеціалізованих суб'єктів господарювання на конкурсних умовах та зосередження діяльності на виробництві електричної і теплової енергії не пов'язана зі зменшенням обсягів виробництва, а тому в відповідача не було підстав посилатися на порушення пункту 3.3 колективного договору. Приписом позивача було зобов'язано усунути порушення статті 18 КЗпП України та статей 5 і 9 Закону України від 1 липня 1993 року № 3356 XII «Про колективні договори і угоди». За результатами планової перевірки відповідач встановив, що наказом

підприємства було змінено істотні умови праці шляхом введення нового графіка роботи з одноденним робочим тижнем, тоді як відповідно до пункту 3.3.2 колективного договору загальне зменшення тривалості робочого часу не повинно перевищувати 8 годин на тиждень. Суд першої інстанції, з висновками якого погодився апеляційний суд, у задоволенні позову відмовив, виходячи з того, що припис прийнято правомірно та відповідно до вимог законодавства. У касаційній скарзі позивач зазначив, що суди не врахували, що виключні повноваження щодо контролю за виконанням умов колективного договору законодавством покладено на самих учасників договору, зокрема профспілкові організації та трудові колективи, тому втручання державних органів у ці правовідносини є неправомірним. Верховний Суд залишив касаційну скаргу без задоволення, а рішення судів попередніх інстанцій про відмову в задоволенні позову – без змін.

> Державна служба України з питань праці та її територіальні органи уповноважені здійснювати перевірку дотримання роботодавцями, у тому числі, гарантій, встановлених Законом України від 1 липня 1993 року № 3356 XII «Про колективні договори і угоди»

Детальніше з текстом постанови КАС ВС від 20 березня 2019 року у справі № 808/1032/17 можна ознайомитися за посиланням https://reyestr.court.gov.ua/Review/80632914

4.3. Про проведення позапланової перевірки суб'єкта господарської діяльності на підставі ухвали слідчого судді

Публічне акціонерне товариство «По газопостачанню та газифікації «Донецькоблгаз» звернулося до суду з позовом до Головного управління Держпраці у Донецькій області про визнання неправомірним та скасування припису про усунення порушень, виданого за результатами позапланової перевірки. Позов обґрунтовано тим, що відповідач вийшов за межі повноважень, наданих ухвалою суду у кримінальному провадженні, та провів перевірку за межами цього провадження. Ухвалою було надано дозвіл на позапланову виїзну перевірку з питань додержання законодавства про працю, охорони праці та промислової безпеки, однак відповідач перевірив товариство ще й щодо вимог безпечного виконання та організації технічного обслуговування експлуатації газового господарства. Крім того, позивач зазначав, що законодавством встановлено мораторій на проведення перевірок органами державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності, а також не погодився зі змістом порушень, викладених в акті перевірки та приписі. Задовольняючи частково позовні вимоги, суди попередніх інстанцій з посиланням на постанову Кабінету Міністрів України «Питання запровадження обмежень на проведення перевірок державними інспекціями та іншими контролюючими органами» від 13 серпня 2014 року № 408 та статтю 31 Закону України

«Про внесення змін до закону України «Про Державний бюджет України на 2014 рік», зробили висновок про можливість призначення позапланових перевірок за рішенням суду у кримінальному провадженні. Верховний Суд задовольнив касаційну скаргу, скасував рішення судів попередніх інстанцій про часткове задоволення позову, та ухвалив нове рішення про задоволення позову.

> Дії органу Держпраці щодо проведення позапланової перевірки суб'єкта господарювання на підставі ухвали слідчого судді в кримінальному провадженні є незаконними. Припис, виданий на підставі такої ухвали, також є незаконним і має бути скасований

Детальніше з текстом постанови об'єднаної палати КАС ВС від 19 жовтня 2018 року у справі № 805/3137/17-а можна ознайомитися за посиланням http://reyestr.court.gov.ua/Review/77249163

4.4. Про неприпустимість проведення перевірок суб'єктів господарювання за анонімними та іншими безпідставними заявами

Товариство з обмеженою відповідальністю «Авєга» звернулося до суду з позовом до Головного управління Держпраці у Харківській області про визнання неправомірними дій щодо проведення позапланової перевірки, складення акта та винесення постанови про накладення штрафу. Позов обґрунтовано тим, що відповідач порушив процедуру проведення інспекційного відвідування, а підстави для прийняття оскаржуваної постанови відсутні, зокрема наказ про проведення перевірки було прийнято на підставі анонімного повідомлення. Суд першої інстанції, з висновками якого погодився апеляційний суд, у задоволенні позову відмовив, виходячи з того, що підставою для контрольного заходу було рішення керівника органу контролю, прийняте за результатами аналізу інформації із засобів масової інформації та інших відкритих джерел, а також за зверненням фізичної особи. Суди дійшли висновку, що перевірку призначено на законних підставах, а працівники перебували з позивачем у трудових, а не цивільно-правових відносинах. Апеляційний суд визнав безпідставними посилання позивача на анонімність повідомлення, оскільки відомості про заявника, час звернення та працівника, який прийняв повідомлення, містяться в журналі обліку вхідних дзвінків громадян, копію якого долучено до матеріалів справи. У касаційній скарзі позивач зазначив, що позапланову перевірку було проведено на підставі анонімного повідомлення, з порушенням процедури та строків, тоді як Законом України від 5 квітня 2007 року № 877-V «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності» закріплено принцип неприпустимості проведення перевірок суб'єктів господарювання за анонімними та іншими безпідставними заявами. Верховний Суд частково задовольнив касаційну скаргу, скасував рішення судів попередніх інстанцій про відмову у задоволенні позову,

та ухвалив нове рішення про задоволення позову у частині визнання неправомірними дій відповідача по проведенню позапланової перевірки, а також визнання незаконною та скасування постанови про накладення штрафу.

> Проведення заходу державного контролю на підставі звернення, у якому не зазначено по батькові та місце проживання заявника, суперечить принципу державного нагляду (контролю) щодо неприпустимості проведення перевірок суб'єктів господарювання за анонімними та іншими безпідставними заявами

Детальніше з текстом постанови КАС ВС від 02 червня 2021 року у справі № 520/11145/19 можна ознайомитися за посиланням http://reyestr.court.gov.ua/Review/97533045

4.5. Про наслідки недотримання вимог законодавства щодо порядку проведення перевірки (інспекційного відвідування) інспекторами праці

Товариство з обмеженою відповідальністю «Домобудівник» звернулося до суду з позовом до Управління Держпраці у Тернопільській області про визнання протиправними та скасування двох постанов про накладення штрафу, а саме за порушення строків виплати заробітної плати та за допуск працівників до роботи без належного оформлення трудових відносин. Позов обґрунтовано тим, що оскаржувані постанови є протиправними, а щодо невиплати заробітної плати у строки при звільненні позивач зазначав, що в першу чергу були сплачені податки із заробітної плати за жовтень 2018 року. Також він указував, що цивільно-правові договори з трьома громадянами не мають характеру трудового договору, тому на них не поширюється дія норм трудового законодавства. Інспекційне відвідування було проведено на підставі наказу, виданого за зверненням колишньої працівниці товариства щодо невиплати їй при звільненні компенсації за невикористані дні щорічної відпустки. За результатами відвідування було складено акт, у якому зафіксовано також порушення щодо оформлення трудових відносин з іншими працівниками та строків виплати заробітної плати, і на підставі цього акта винесено оскаржувані постанови. Суд першої інстанції у задоволенні позову відмовив, виходячи з того, що відповідач підтвердив факти використання найманої праці без належного оформлення трудових відносин і порушення строків виплати заробітної плати. Апеляційний суд скасував постанову суду першої інстанції і позов задовольнив, зазначивши, що відповідач вийшов за межі предмета інспекційного відвідування та здійснив перевірку оформлення трудових договорів щодо інших працівників і з питань, які не були заявлені колишньою працівницею, а тому складений за результатами такої перевірки акт є недопустимим доказом, а порушення порядку проведення перевірки є самостійною підставою для скасування постанов. Верховний Суд

залишив касаційну скаргу без задоволення, а постанову суду апеляційної інстанції про задоволення позову без змін.

> Положення абзацу 9 частини першої статті 6 Закону України від 5 квітня 2007 року № 877-V «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності» (щодо з'ясування під час проведення позапланового заходу лише тих питань, необхідність перевірки яких стала підставою для здійснення цього заходу) покликане запобігти зловживанням державними органами з питань праці у проведенні перевірок з ширшим обсягом питань.
> Недотримання його вимог є порушенням порядку проведення перевірки (інспекційного відвідування) та самостійною підставою для скасування постанов про накладення штрафу, які прийняті на підставі акта, складеного за результатами такої перевірки

Детальніше з текстом постанови КАС ВС від 17 березня 2021 року у справі № 500/2878/18 можна ознайомитися за посиланням http://reyestr.court.gov.ua/Review/95615956

4.6. Про необхідність підтвердження виявлених органом Держпраці порушень доказами в достатньому обсязі

Фізична особа-підприємець звернулася до суду з позовом до Управління Держпраці у Рівненській області про визнання протиправною та скасування постанови про накладення штрафу. Позов обґрунтовано тим, що у посадових осіб відсутні правові підстави для проведення перевірки, а постанова не відповідала затвердженій формі, зокрема не містила відтиску печатки управління. Перевірку було проведено на підставі звернення ОСОБА_2, яка повідомила, що працювала продавцем у магазині позивача без укладення трудового договору. Позивач указувала, що ОСОБА_2 не була найманою працівницею, а лише періодично допомагала їй у торгівлі. За результатами перевірки відповідач дійшов висновку про фактичний допуск ОСОБА_2 до роботи без трудового договору та без повідомлення органу фіскальної служби, а також не забезпечення обліку робочого часу та витрат на оплату праці, що стало підставою для накладення штрафу. Задовольняючи позовні вимоги суди виходили, зокрема, з того, що з досліджених судом письмових пояснень фізичної особи-підприємця та заявниці, які були єдиними доказами встановленого порушення законодавства про працю, не можливо встановити у діяльності ОСОБА_2 ознак роботи, як найманого працівника. Таким чином, згідно з висновками судів, під час судового розгляду справи не виявлено наявності трудових відносин, фактичного допуску працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту) та виплати заробітної плати (винагороди) без нарахування та сплати єдиного

внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та податків. Верховний Суд залишив касаційну скаргу без задоволення, а рішення судів попередніх інстанцій – без змін.

> Держпраці, як орган державного нагляду (контролю), зобов'язаний повно, об'єктивно та неупереджено проводити перевірки, для чого має право, зокрема, одержувати пояснення, довідки, документи, матеріали, відомості з питань, які виникають під час здійснення такого заходу державного нагляду (контролю). Водночас в акті, складеному за наслідками перевірки, повинні фіксуватися лише ті порушення, які достеменно підтверджені доказами (документами, поясненнями тощо) в обсязі, що дозволяє беззаперечно стверджувати про виявлені факти. При цьому такі докази не повинні мати суперечливий характер, допускати неоднозначне тлумачення

Детальніше з текстом постанови КАС ВС від 20 лютого 2020 року у справі № 817/932/16 можна ознайомитися за посиланням http://reyestr.court.gov.ua/Review/87713287

4.7. Про оформлення вимоги щодо надання документів, необхідних для проведення інспекційного відвідування інспектором праці

Фізична особа-підприємець звернулася до суду з позовом до Головного управління Держпраці в Одеській області про визнання протиправною та скасування постанови про накладення штрафу. Позов обґрунтовано тим, що вона не чинила перешкод у проведенні інспекційного відвідування: допустила інспекторів на територію закладу, запитувала, які документи має надати, пояснила, що орендує частину приміщень і найманих працівників не має, а особи, які там перебували, не є її працівниками. Крім того, позивачка зазначала, що в наказі та направленні було вказано іншу адресу, ніж та, за якою прибули інспектори праці. Штраф було накладено на підставі акта про неможливість проведення інспекційного відвідування, складеного у зв'язку зі створенням перешкод у діяльності інспектора праці, ненаданням інформації, необхідної для проведення відвідування, та ненаданням доступу до приміщень, у яких використовується наймана праця. Задовольняючи позов, суди першої та апеляційної інстанції керувалися тим, що відповідачем не доведено порушення позивачкою вимог закону щодо не допуску інспекторів праці до інспекційного відвідування та у наказі та направленні невірно зазначено адресу місцезнаходження суб'єкта господарювання, а тому постанова про накладення штрафу прийнята не обґрунтовано, без урахування всіх дійсних обставин у справі. Безпосередньо позивач не вчиняла дії по недопущенню до проведення перевірки з питань додержання законодавства про працю та не створювала перешкоди у її проведенні, оскільки позивачка не чинила перешкоди у допуску інспекторів

до проведення інспекційного відвідування. У касаційній скарзі відповідач указав, що позивачка створювала перешкоди, не надаючи доступ до приміщень і забороняючи відбирати пояснення у працівників, та не надала документи, що стосуються предмета відвідування, хоча з відеозапису вбачається, що інспектори усно зазначили їх перелік. Верховний Суд касаційну скаргу залишив без задоволення, а рішення судів попередніх інстанцій – без змін.

> Вимога про надання документів, необхідних для проведення інспекційного відвідування, має складатися інспектором праці в письмовому вигляді та за встановленою формою

Детальніше з текстом постанови КАС ВС від 26 січня 2022 року у справі № 420/4492/20 можна ознайомитися за посиланням https://reyestr.court.gov.ua/Review/103034013

4.8. Про особливості перевірки громадських організацій органами Держпраці

Громадська організація гаражного колективу Відкритого акціонерного товариства «Дніпроспецсталь» звернулася до суду з позовом до Головного управління Держпраці у Запорізькій області про визнання протиправним наказу про проведення інспекційного відвідування та про визнання протиправною і скасування постанови про накладення штрафу. Позов обґрунтовано тим, що позивач є громадською організацією, включеною до реєстру неприбуткових організацій, і не здійснює господарської діяльності, а тому в відповідача не було підстав для призначення щодо нього інспекційного відвідування з питань додержання законодавства про працю. Наказ про проведення відвідування було видано у зв'язку з надходженням звернень громадян, з посиланням на Конвенції Міжнародної організації праці № 81 та № 129 і Закон України від 5 квітня 2007 року № 877-V «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності». За результатами спроби відвідування посадові особи склали акт про неможливість його проведення через відсутність документів, ведення яких передбачено законодавством про працю, а на його підставі винесли постанову про накладення штрафу за порушення строків виплати заробітної плати та розрахунку при звільненні. Суд першої інстанції у задоволенні позову відмовив. Апеляційний суд скасував постанову суду першої інстанції і позов задовольнив, зазначивши, що приписи зазначених Конвенцій та Закону № 877-V не поширюються на громадські неприбуткові організації, які не здійснюють господарської діяльності, а тому наказ про проведення інспекційного відвідування та постанова про накладення штрафу є протиправними. Верховний Суд залишив касаційну скаргу без задоволення, а постанову апеляційного адміністративного суду – без змін.

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

Детальніше з текстом постанови КАС ВС від 13 квітня 2022 року у справі № 280/3866/19 можна ознайомитися за посиланням https://reyestr.court.gov.ua/Review/103946153

4.9. Про неправомірність проведення перевірки додержання законодавства про працю на підставі визнаного судом нечинним Порядку здійснення державного контролю за додержанням законодавства про працю

Фізична особа-підприємець звернулася до суду з позовом до Управління Держпраці у Чернігівській області про визнання протиправною та скасування постанови про накладення штрафу. Позов обґрунтовано тим, що інспекційне відвідування проведено на підставі Порядку здійснення державного контролю за додержанням законодавства про працю, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 26 квітня 2017 року № 295, який на момент перевірки втратив чинність, а висновки відповідача про допуск працівників до роботи без трудового договору є безпідставними. Задовольняючи позов, суд першої інстанції, з яким погодився і суд апеляційної інстанції, керувався, зокрема тим, що інспекційне відвідування проведено відповідачем з 25 жовтня 2019 року по 30 жовтня 2019 року на підставі Порядку № 295, який на час перевірки втратив чинність, отже, не підлягає застосуванню до спірних правовідносин. Верховний Суд залишив касаційну скаргу без задоволення, а рішення судів попередніх інстанцій – без змін.

> Проведення інспекційного відвідування та прийняття припису про усунення виявлених порушень на підставі положень Порядку здійснення державного контролю за додержанням законодавства про працю, який визначає процедуру здійснення державного контролю за додержанням законодавства про працю юридичними особами (включаючи їх структурні та відокремлені підрозділи, які не є юридичними особами) та фізичними особами, які використовують найману працю, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 26 квітня 2017 року № 295, який на час проведення перевірки втратив чинність, є неправомірним

Детальніше з текстом постанови КАС ВС від 20 квітня 2022 року у справі № 620/244/20 можна ознайомитися за посиланням https://reyestr.court.gov.ua/Review/104026076

4.10. Про способи усунення встановлених у приписі порушень законодавства про працю

Фізична особа-підприємець звернулася до суду з позовом до Управління Держпраці у Черкаській області про визнання протиправним та скасування припису про усунення виявлених порушень законодавства про працю. Позов обґрунтовано тим, що висновки контролюючого органу про допуск працівників до роботи без належного оформлення трудових відносин не відповідали фактичним обставинам, оскільки особи виконували роботи на підставі цивільно-правових договорів, а не трудових договорів. Суд першої інстанції позов задовольнив, виходячи з того, що укладені договори мали цивільно-правовий характер, не містили ознак трудових відносин, а належні докази виконання особами трудових функцій були відсутні. Апеляційний суд скасував це рішення та відмовив у задоволенні позову, зазначивши, що функції, які виконували особи за цивільно-правовими договорами, не є самостійними, а здійснювались в межах процесу організації діяльності закладу позивача, де вони працювали, що є ознакою трудових відносин, а саме: діяльність працівників залежала від тривалості їх роботи на підприємстві, робочого дня та графіку, інформації про ознайомлення з інструктажем з питань охорони праці правилами внутрішнього трудового розпорядку. Верховний Суд залишив касаційну скаргу без задоволення, а постанову апеляційного суду — без змін.

> Припис є обов’язковою для виконання у визначені строки письмовою вимогою інспектора праці про усунення об’єктом відвідування порушень вимог законодавства про працю, виявлених під час інспекційного відвідування. Припис містить вказівки на порушення норм чинного законодавства, які були виявлені під час інспекційного відвідування та зазначені в акті, складеному за його результатами, а на роботодавця покладається обов’язок по усуненню та запобіганню подальшого порушення вказаних норм законодавства. Таким чином, усунення виявлених під час інспекційного відвідування порушень вимог законодавства може бути як у формі відновлення порушених прав працівників, так і у формі додержання в подальшому роботодавцем вимог законодавства про працю, або їх недопущення.
>
> Редакційна примітка. Наведений висновок стосується можливих способів усунення виявлених порушень законодавства про працю. Водночас визначення способу усунення порушення не звільняє контролюючий орган від обов’язку формулювати зрозумілі та конкретні вимоги. У постанові від 8 квітня 2026 року у справі № 380/9501/25 Верховний Суд наголосив, що припис має бути спрямований на усунення конкретних порушень, містити перелік документально підтверджених

> порушень, обґрунтований і достатній строк для їх усунення, а кожна вимога повинна бути належним чином сформульована, загальнозрозуміла та доведена. Припис не може мати абстрактного, попереджувального чи рекомендаційного характеру або зводитися до загального дублювання обов'язку дотримуватися законодавства без конкретизації дій, яких вимагає контролюючий орган (пункт 4.15 цього огляду).

Детальніше з текстом постанови КАС ВС від 23 січня 2023 року у справі № 580/8404/21 можна ознайомитися за посиланням: https://reyestr.court.gov.ua/Review/108541025

4.11. Про межі проведення позапланового заходу контролю та заборону перевіряти питання, які є предметом судового розгляду

Галицька митниця Держмитслужби звернулася до суду з позовом до Головного управління Держпраці про визнання протиправними дій щодо проведення інспекційного відвідування та визнання протиправним і скасування припису про усунення виявлених порушень законодавства про працю. Позов обґрунтовано тим, що інспекційне відвідування проведено з порушенням вимог законодавства, оскільки під час позапланового заходу контролю перевірялися питання, які не були підставою для його призначення, а також питання, що на момент проведення перевірки вже перебували на розгляді суду. Суд першої інстанції, з висновками якого погодився апеляційний суд, позов задовольнив, виходячи з того, що контролюючий орган порушив вимоги законодавства щодо меж проведення позапланового заходу та заборону перевіряти питання, які є предметом судового розгляду, у зв'язку з чим результати інспекційного відвідування та винесений за його наслідками припис є протиправними. Відповідач подав касаційну скаргу, в якій зазначив, що як уповноважений орган держави на здійснення заходу контролю мав право на самостійне визначення питань, які підлягають з'ясуванню під час проведення перевірки. Верховний Суд залишив касаційну скаргу без задоволення, а рішення судів попередніх інстанцій — без змін.

> Під час проведення позапланового заходу з'ясовуються лише ті питання, необхідність перевірки яких стала підставою для здійснення цього заходу, з обов'язковим зазначенням цих питань у посвідченні (направленні) на проведення заходу державного нагляду (контролю).
> Інспекторам праці, під час перевірки забороняється розглядати та перевіряти питання, яке є предметом розгляду в суді або щодо якого набрало законної сили рішення суду, перевіряти своєчасність, правильність і повноту виконання рішень суду

Детальніше з текстом постанови КАС ВС від 24 січня 2023 року у справі № 380/6722/20 можна ознайомитися за посиланням: https://reyestr.court.gov.ua/Review/108594019

4.12. Про підстави для проведення позапланового заходу інспектором праці за зверненням фізичної особи

Фізична особа-підприємець звернувся до суду з позовом до Головного управління Держпраці у Херсонській області про визнання протиправною та скасування постанови про накладення штрафу за фактичний допуск працівника до роботи без оформлення трудових відносин. Позов обґрунтовано тим, що інспекційне відвідування проведено без законних підстав, оскільки його було призначено за заявою особи, яка не перебувала з ним у трудових відносинах, а також без передбаченого законом погодження центрального органу виконавчої влади на проведення позапланового заходу державного контролю. Суд першої інстанції, з висновками якого погодився апеляційний суд, у задоволенні позову відмовив, виходячи з того, що допуск працівника до реалізації підакцизного товару без оформлення трудового договору свідчив про порушення вимог трудового законодавства, а договір комерційного представництва не регулював спірні правовідносини та не підтверджував правомірність допуску цієї особи до роботи. У касаційній скарзі позивач зазначив, що суди не перевірили належним чином законність підстав проведення інспекційного відвідування, безпідставно відмовили у допиті заявника, за зверненням якого було призначено перевірку, та не врахували правові висновки Верховного Суду щодо необхідності перевірки дотримання процедури призначення позапланових заходів державного контролю. Верховний Суд задовольнив касаційну скаргу, скасував рішення судів попередніх інстанцій та ухвалив нове рішення, яким позов задовольнив.

> Як вбачається зі змісту абзацу п’ятого частини першої статті 6 Закону України від 5 квітня 2007 року № 877-V «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності», підставою для здійснення позапланових заходів є не будь-яке звернення фізичної особи, а звернення, в якому йдеться про порушення, що спричинило шкоду її правам, законним інтересам, життю чи здоров’ю, навколишньому природному середовищу чи безпеці держави. На доведення порушення спрямована й та частина правової норми, котра передбачає необхідність додавання документів чи їх копій, що підтверджують такі порушення (за наявності).
>
> Контролюючий орган не має обов’язку щодо попередньої перевірки фактів, викладених у зверненні, однак повинен перевіряти обґрунтованість (підставність) звернення фізичної особи, а саме - чи свідчать зазначені заявником обставини про порушення, котре спричинило шкоду його правам, законним інтересам, життю чи здоров’ю, навколишньому природному середовищу чи безпеці держави.

> Не зазначення у зверненні обставин порушення прав заявника, спричинення шкоди навколишньому природному середовищу чи безпеці держави свідчать про його безпідставність і не можуть бути належними підставами для призначення позапланових заходів контролю

Детальніше з текстом постанови КАС ВС від 31 січня 2023 року у справі № 540/1245/20 можна ознайомитися за посиланням: https://reyestr.court.gov.ua/Review/108696350

4.13. Про оприлюднення на вебсайті Держпраці службових посвідчень інспекторів праці виконавчих органів рад

Фізична особа-підприємець звернувся до суду з позовом до Управління з питань праці Запорізької міської ради про визнання протиправною та скасування постанови про накладення штрафу за порушення законодавства про працю. В обґрунтування позовних вимог позивач зазначав, що інспекційне відвідування проведено з порушенням вимог законодавства, зокрема без належного направлення, всупереч установленому на період карантину мораторію на проведення заходів державного нагляду (контролю), а також із порушенням принципу неприпустимості подвійного притягнення до відповідальності за одне й те саме правопорушення. Крім того, позивач стверджував, що на офіційному сайті міської ради не оприлюднені відомості про службові посвідчення інспекторів, які проводили перевірку, у зв'язку з чим вважав, що вони діяли без належного підтвердження своїх контрольних повноважень. Суд першої інстанції, з висновками якого погодився апеляційний суд, у задоволенні позову відмовив, виходячи з того, що позивач не довів відсутності порушень законодавства про працю. Верховний Суд залишив касаційну скаргу без задоволення, а рішення судів попередніх інстанцій — без змін.

> Держпраці є суб'єктом, який оприлюднює на своєму офіційному веб-сайті службові посвідчення інспекторів праці виконавчих органів рад. Службове посвідчення, щодо якого не оприлюднена інформація, вважається недійсним, що відповідно тягне за собою відсутність у інспектора праці контрольних повноважень. Об'єкт відвідування має право перевірити в інспектора праці наявність службового посвідчення, у тому числі і дотримання вимоги щодо оприлюднення інформації про нього на офіційному веб-сайті Держпраці, перевіривши його дійсність, та не допустити інспектора до проведення інспекційного відвідування у разі, зокрема, відсутності належного службового посвідчення.
>
> Під час судового розгляду цієї справи встановлено, що інспектори праці пред'явили об'єкту відвідування службові посвідчення, до яких у нього

> не виникло зауважень, після чого були допущені до проведення інспекційного відвідування. За таких обставин доводи про відсутність інформації щодо службових посвідчень інспекторів праці на офіційному вебсайті Держпраці були обґрунтовано відхилені, оскільки під час розгляду справи підтверджено, що відповідна інформація була оприлюднена на цьому вебсайті

Детальніше з текстом постанови КАС ВС від 07 листопада 2023 року у справі № 280/1715/21 можна ознайомитися за посиланням: https://reyestr.court.gov.ua/Review/114735689

4.14. Про відсутність підстав для притягнення до відповідальності за неможливість проведення інспекційного відвідування без встановлення факту перешкоджання його проведенню

Товариство з обмеженою відповідальністю «Форест Полісся-10» звернулося до суду з позовом до Центрально-Західного міжрегіонального управління Державної служби з питань праці про визнання протиправною та скасування постанови про накладення штрафу за порушення законодавства про працю. В обґрунтування позовних вимог позивач зазначав, що акт про неможливість проведення інспекційного відвідування складено з порушенням вимог законодавства та без наявності ознак створення товариством перешкод у проведенні перевірки, а тому він не міг бути самостійною підставою для притягнення до відповідальності. Крім того, позивач вказував, що після втрати чинності постановою Кабінету Міністрів України «Деякі питання здійснення державного нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю» від 21 серпня 2019 року № 823 накладення штрафу на підставі такого акта не передбачалося законодавством, а розгляд справи і прийняття постанови відбулися без повідомлення та участі товариства. Задовольняючи позовні вимоги, суди попередніх інстанцій виходили з того, що на момент виникнення спірних правовідносин Порядок накладення штрафів за порушення законодавства про працю та зайнятість населення, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 17 липня 2001 року № 509, не передбачав можливості накладення штрафу на підставі акта про неможливість проведення інспекційного відвідування. Оскільки оскаржувану постанову було прийнято саме на підставі такого акта, суди дійшли висновку про її протиправність та наявність підстав для скасування. Верховний Суд частково задовольнив касаційну скаргу, змінив мотивувальну частину рішень судів попередніх інстанцій щодо застосування Порядку № 509, виклавши її у редакції цієї постанови, а в іншій частині зазначені судові рішення залишив без змін.

> Саме по собі складання посадовими особами Державної служби з питань праці акта про неможливість проведення інспекційного відвідування через відсутність посадових осіб об'єкта інспектування за своїм

> місцезнаходженням, без виявлення ознак перешкоджання об'єктом відвідування проведенню інспекційного відвідування, не може вважатись самостійною підставою для притягнення позивача до відповідальності відповідно до абзацу 7 частини другої статті 265 КЗпП України (недопущення до проведення перевірки з питань додержання законодавства про працю, створення перешкод у її проведенні, що тягне відповідальність у вигляді штрафу в трикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення)

Детальніше з текстом постанови КАС ВС від 23 січня 2025 року у справі № 240/32993/23 можна ознайомитися за посиланням: https://reyestr.court.gov.ua/Review/124647824

4.15. Про визначення меж предмета позапланового заходу державного нагляду (контролю) у сфері праці

Приватне підприємство «Соломія-Сервіс» звернулося до суду з позовом до Західного міжрегіонального управління Держпраці про визнання протиправним та скасування припису про усунення виявлених порушень законодавства про працю. Позов обґрунтовано тим, що висновки позапланової перевірки не відповідають фактичним обставинам справи, оскільки підприємство не допускало до роботи неоформленого працівника, належним чином повідомило працівників про умови праці, вело облік робочого часу, а 10-хвилинна підготовка до початку зміни не є робочим часом. Крім того, позивач зазначав, що перевірка проведена з порушенням вимог законодавства, зокрема за адресою, за якою він не здійснював господарської діяльності, та поза межами питань, що стали підставою для її проведення. Суди першої та апеляційної інстанцій задовольнили позов, виходячи з того, що обставини, встановлені судовими рішеннями у справах № 465/3009/25 та № 465/3010/25, є преюдиційними для цієї справи та підтверджують дотримання позивачем вимог трудового законодавства. Крім того, суди дійшли висновку про порушення відповідачем порядку проведення позапланового заходу державного нагляду (контролю), вихід за межі підстав його проведення, а також невідповідність оскаржуваного припису критеріям акта індивідуальної дії та принципам державного нагляду. Верховний Суд частково задовольнив касаційну скаргу, змінив мотивувальні частини суду першої та апеляційної інстанцій, виклавши їх у редакції своєї постанови, а в іншій частині рішення судів попередніх інстанцій залишив без змін.

> Позаплановий захід державного нагляду (контролю), призначений за зверненням фізичної особи, не обмежується перевіркою порушень трудових прав виключно заявника. Такий захід може охоплювати інших працівників роботодавця, однак лише в межах питань, які випливають зі змісту звернення та визначені у направленні на перевірку.

Тобто звернення фізичної особи є підставою для здійснення позапланового заходу щодо суб'єкта господарювання як роботодавця у межах тих порушень трудового законодавства, які охоплюються предметом відповідного заходу контролю.

За іншого застосування абзацу дванадцятого частини першої статті 6 Закону України від 05 квітня 2007 року № 877-V «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності» інспектор праці, виявивши під час перевірки порушення трудових прав інших працівників того ж роботодавця, був би позбавлений можливості на них реагувати, що суперечить меті державного нагляду (контролю) - виявленню та запобіганню порушенням вимог законодавства суб`єктами господарювання та забезпеченню інтересів суспільства, а також завданням інспекції праці.

Суд також зазначив, що припис щодо усунення порушень законодавства про працю повинен відповідати таким вимогам: вимоги припису повинні бути спрямовані на усунення конкретних виявлених порушень законодавства, зафіксованих у ході перевірки; припис має містити перелік документально підтверджених порушень, що допущені суб`єктом перевірки; у приписі має бути визначений обґрунтований та достатній для реального виконання строк усунення порушень; кожна вимога у приписі контролюючого органу повинна бути належним чином сформульованою, загальнозрозумілою та доведеною; припис не може абстрактно вказувати на обов`язок суб`єкта господарювання дотримуватися вимог чинного законодавства; припис не може носити попереджувальний та рекомендаційний характер.

Разом з тим припис не може зводитися до загального дублювання обов`язку додержуватися законодавства без належної конкретизації дій, яких вимагає контролюючий орган від суб`єкта господарювання.

Детальніше з текстом постанови КАС ВС від 08 квітня 2026 року у справі № 380/9501/25 можна ознайомитися за посиланням: http://reyestr.court.gov.ua/Review/135528425

V. ПРИТЯГНЕННЯ ДО ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ЗА ПОРУШЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ

5.1. Про неможливість одночасного притягнення фізичної особи – підприємця, яка використовує найману працю, до відповідальності за частиною другою статті 265 КЗпП України та частиною третьою статті 41 КУпАП

Фізична особа-підприємець звернувся до суду з позовом до Управління Держпраці у Закарпатській області про визнання протиправними та скасування припису

про усунення виявлених порушень і постанови про накладення штрафу. За результатами інспекційного відвідування кафе, що належить позивачу, відповідач дійшов висновку про допуск трьох осіб до роботи без укладення трудового договору, виніс припис та постанову про накладення штрафу в розмірі 375 570 грн на підставі частини другої статті 265 КЗпП України. Окрім цього, за ті самі порушення постановою районного суду позивача було притягнуто до адміністративної відповідальності за частиною третьою статті 41 КУпАП із накладенням штрафу в розмірі 8500 грн. Позов обґрунтовано тим, що відповідач намагається двічі притягнути позивача до юридичної відповідальності за одне й те саме діяння за частиною другою статті 265 КЗпП України та частиною третьою статті 41 КУпАП, що заборонено статтею 61 Конституції України. Судами першої та апеляційної інстанцій позовні вимоги задоволено частково, з тих підстав, що накладення на позивача штрафу за те саме правопорушення є притягненням підприємця до того самого виду відповідальності за одне й те саме порушення вдруге. У касаційній скарзі відповідач зазначив, що відповідальність, передбачена частиною другою статті 265 КЗпП України та частиною третьою статті 41 КУпАП, не є одним і тим самим видом юридичної відповідальності, а тому положення статті 61 Конституції України не підлягають застосуванню. Верховний Суд задовольнив касаційну скаргу частково, змінив рішення судів попередніх інстанцій про часткове задоволення позову в мотивувальній частині, а в іншій частині залишив без змін.

> Фізична особа – підприємець, яка використовує найману працю, не може бути одночасно притягнута до відповідальності за частиною другою статті 265 Кодексу законів про працю України та частиною третьою статті 41 Кодексу України про адміністративне правопорушення в частині допуску працівника до роботи без оформлення трудового договору у зв'язку з порушенням принципу «non bis in idem» як складового елементу принципу верховенства права

Детальніше з текстом постанови об'єднаної палати КАС ВС від 22 грудня 2020 року у справі № 260/1743/19 можна ознайомитися за посиланням https://reyestr.court.gov.ua/Review/93708687

5.2. Про одночасне застосування до суб'єкта господарювання штрафних санкцій та внесення припису про усунення виявлених порушень щодо недодержання мінімальних гарантій в оплаті праці

Публічне акціонерне товариство «Краматорський завод металевих конструкцій» звернулося до суду з позовом до Головного управління Держпраці у Донецькій області про скасування постанови про накладення штрафу в розмірі 7 104 000 грн за недодержання мінімальних гарантій в оплаті праці. Позов обґрунтовано тим, що за результатами інспекційного відвідування підприємству було внесено

припис про нарахування та виплату індексації заробітної плати працівникам, який позивач виконав до закінчення встановленого строку та повідомив про це відповідача. На думку позивача, виконання припису в повному обсязі та у встановлений строк виключало можливість застосування фінансових санкцій, а індексація заробітної плати не належить до мінімальних державних гарантій в оплаті праці. Задовольняючи позов, суди попередніх інстанцій виходили з того, що відповідачем при прийнятті оскаржуваної постанови не враховані вимоги частини одинадцятої статті 7 Закону України «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності» від 5 квітня 2007 року № 877-V, відповідно до якої, у разі виконання в повному обсязі та у встановлений строк припису, розпорядження, рішення, іншого розпорядчого документа про усунення порушень, виявлених під час здійснення заходу нагляду (контролю), фінансові та адміністративні санкції, заходи реагування до суб'єкта господарювання, його посадових осіб не застосовуються. У касаційній скарзі заступник прокурора Донецької області зазначив, що суди неправильно застосували норми матеріального права, оскільки відповідальність за порушення законодавства про працю передбачена спеціальною нормою статті 265 КЗпП України, яка підлягає застосуванню незалежно від усунення виявлених порушень. Верховний Суд задовольнив касаційну скаргу, скасував рішення судів попередніх інстанцій про задоволення позову, та ухвалив нове рішення про відмову у задоволенні позову.

> Індексація заробітної плати є мінімальною державною гарантією в оплаті праці, за недотримання якої юридичні та фізичні особи – підприємці, які використовують найману працю, несуть відповідальність у вигляді штрафу. Притягнення суб'єкта господарювання та його посадових осіб до відповідальності за використання праці неоформлених працівників, несвоєчасну та не в повному обсязі виплату заробітної плати, недодержання мінімальних гарантій в оплаті праці вживаються одночасно із внесенням припису про усунення виявлених порушень у ході інспекційного відвідування або невиїзного інспектування незалежно від факту їх усунення
>
> Редакційна примітка. Висновок наведено за законодавством, застосовним до спірних правовідносин. З 19 липня 2022 року стаття 16 Закону України від 15 березня 2022 року № 2136-IX «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» передбачає спеціальне правило: у період дії воєнного стану у разі виконання в повному обсязі та у встановлений строк приписів про усунення порушень, виявлених під час здійснення позапланових заходів державного нагляду (контролю), штрафи, передбачені статтею 265 Кодексу законів про працю України, не застосовуються.

Детальніше з текстом постанови судової палати з розгляду справ щодо захисту соціальних прав КАС ВС від 31 березня 2021 року у справі № 805/430/18-а можна ознайомитися за посиланням https://reyestr.court.gov.ua/Review/96015811

5.3. Про накладення штрафу в разі непроведення індексації заробітної плати працівникам

ТОВ «АЛ Інвестстрой» звернулося до суду з позовом до Головного управління Держпраці у Дніпропетровській області про визнання протиправними та скасування пункту припису про усунення порушень та постанови про накладення штрафу. Позов обґрунтовано тим, що під час інспекційного відвідування інспектор праці безпідставно включив до переліку працівників, яким нібито не була проведена індексація заробітної плати, осіб, які на той момент уже були звільнені, а їхні посади виведені зі штатного розпису. Позивач вважав, що порушення, зафіксовані в акті інспекційного відвідування, фактично були відсутні, а тому припис і постанова про накладення штрафу є незаконними. Суд першої інстанції відмовив у задоволенні позову, виходячи з того, що індексація заробітної плати є мінімальною державною гарантією в оплаті праці, а матеріалами справи підтверджено факт неповної виплати індексації працівникам, що є підставою для застосування штрафних санкцій. Апеляційний суд із такими висновками погодився, скасував рішення суду першої інстанції в частині відмови у скасуванні постанови про накладення штрафу та задовольнив позов у цій частині, зазначивши, що індексація заробітної плати є державною соціальною гарантією, а не мінімальною державною гарантією в оплаті праці, тому застосування штрафу є неправомірним. Відповідач подав касаційну скаргу, в якій зазначив, що суд апеляційної не врахував висновки Верховного Суду, відповідно до яких індексація заробітної плати є мінімальною державною гарантією в оплаті праці, а тому за її недотримання правомірно застосовується відповідальність, передбачена статтею 265 КЗпП України. Верховний Суд задовольнив касаційну скаргу, скасував постанову апеляційного суду та залишив у силі рішення суду першої інстанції.

> Індексація заробітної плати є мінімальною державною гарантією в оплаті праці, за недотримання якої юридичні та фізичні особи-підприємці, які використовують найману працю, несуть відповідальність у вигляді штрафу у десятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, щодо якого скоєно порушення (абзац четвертий частини другої статті 265 Кодексу законів про працю України).
>
> Редакційна примітка. Висновок наведено за законодавством, застосовним до спірних правовідносин. З 19 липня 2022 року стаття 16 Закону України від 15 березня 2022 року № 2136-IX «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» передбачає спеціальне правило: у період дії воєнного стану у разі виконання в повному обсязі та у встановлений строк приписів про усунення порушень, виявлених

під час здійснення позапланових заходів державного нагляду (контролю), штрафи, передбачені статтею 265 Кодексу законів про працю України, не застосовуються.

Детальніше з текстом постанови КАС ВС від 04 серпня 2022 року у справі № 160/3255/19 можна ознайомитися за посиланням: https://reyestr.court.gov.ua/Review/105577882

5.4. Про оскарження постанови про притягнення до відповідальності роботодавця за непроведення розрахунку при звільненні працівника

ПрАТ «Закарпаттяобленерго» звернулося до суду з позовом до Західного міжрегіонального управління Держпраці про скасування постанови про накладення штрафу за порушення законодавства про працю. Позов обґрунтовано тим, що штраф накладено безпідставно, оскільки остаточний розрахунок із працівником при звільненні не підпадає під ознаки правопорушення, передбаченого абзацом третім частини другої статті 265 КЗпП України. Позивач зазначав, що розрахунок при звільненні є одноразовою виплатою, а не заробітною платою чи іншою виплатою, щодо якої закон встановлює відповідальність за порушення строків її виплати відповідно до зазначеної норми.

Суд першої інстанції, з висновками якого погодився апеляційний суд, позов задовольнив, виходячи з того, що відповідач неправильно застосував абзац третій частини другої статті 265 КЗпП України, оскільки ця норма не поширюється на випадки несвоєчасного проведення остаточного розрахунку при звільненні працівника відповідно до статті 116 КЗпП України. Відповідач у касаційній скарзі зазначив, що суди неправильно витлумачили положення абзацу третього частини другої статті 265 КЗпП України, оскільки ця норма передбачає відповідальність за виплату інших виплат, передбачених законодавством про працю, не в повному обсязі незалежно від їх систематичності, а також не врахували, що повний розрахунок із працівником не був проведений навіть на момент подання касаційної скарги через невиплату середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільненні. Верховний Суд залишив касаційну скаргу без задоволення, а рішення судів попередніх інстанцій — без змін.

Строки виплати заробітної плати передбачені статтею 115 КЗпП України. Натомість статтею 116 КЗпП України передбачено строки розрахунків при звільненні, а не строки виплати заробітної плати чи інших виплат, передбачених законодавством про працю, відтак недотримання таких строків не становить склад правопорушення, передбаченого абзацом 3 частини 2 статті 265 КЗпП України.

Крім цього, середній заробіток за час затримки розрахунку при звільненні не входить до структури заробітної плати і не є іншою виплатою,

> яка передбачена законодавством про працю, відтак його невиплата не становить склад правопорушення, передбаченого саме абзацом 3 частини другої статті 265 КЗпП України

Детальніше з текстом постанови КАС ВС від 31 січня 2023 року у справі № 807/464/17 можна ознайомитися за посиланням: https://reyestr.court.gov.ua/Review/108724541

5.5. Про незаконність штрафу за порушення законодавства про працю, накладеного на філію підприємства

Українське державне підприємство по обслуговуванню іноземних та вітчизняних автотранспортних засобів «Укрінтеравтосервіс» звернулося до суду з позовом до Головного управління Держпраці в Одеській області про визнання незаконною та скасування постанови про накладення штрафу за порушення законодавства про працю. Позов обґрунтовано тим, що інспекційне відвідування проведено з порушенням вимог законодавства, зокрема щодо оформлення направлення, визначення підстав проведення перевірки та порядку її здійснення. Суд першої інстанції, з висновками якого погодився апеляційний суд, у задоволенні позову відмовив, виходячи з того, що позивач допустив інспекторів праці до перевірки, відповідач дотримався процедури її проведення, а виявлені порушення трудового законодавства належними доказами не спростовані. Позивач подав касаційну скаргу, в якій зазначав, що суди не врахували, що штраф накладено на філію, яка не є юридичною особою і не може бути суб'єктом відповідальності відповідно до частини другої статті 265 КЗпП України. Верховний Суд задовольнив касаційну скаргу, скасував рішення судів попередніх інстанцій та ухвалив нове рішення про задоволення позову.

> Зміст частини другої статті 265 КЗпП України вказує на те, що лише юридичні та фізичні особи - підприємці можуть бути суб'єктами відповідальності у вигляді штрафу за порушення законодавства про працю, які передбачені цією частиною статті. Право юридичної особи визначати суб'єкта уповноваженого на укладання договорів не змінює приписів цієї норми щодо суб`єкта відповідальності

Детальніше з текстом постанови КАС ВС від 08 квітня 2024 року у справі № 320/3189/21 можна ознайомитися за посиланням: https://reyestr.court.gov.ua/Review/118244610

5.6. Про накладення штрафу органом Держпраці на підставі акта перевірки податкового органу

Фізична особа-підприємець звернулася до суду з позовом до Центрально-Західного міжрегіонального управління Державної служби з питань праці, в якому просила визнати протиправною та скасувати постанову про накладення штрафу

за порушення законодавства про працю. Позов обґрунтовано тим, що відповідач не мав повноважень накладати штраф на підставі акта фактичної перевірки податкового органу. Суд першої інстанції, з висновками якого погодився апеляційний суд, позов задовольнив, виходячи з того, що постанова Кабінету Міністрів України від 21 серпня 2019 року № 823 «Деякі питання здійснення державного нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю», якою передбачено можливість накладення штрафів на підставі акта перевірки ДПС, визнана протиправною та нечинною з 14 вересня 2021 року, а тому не підлягала застосуванню до спірних правовідносин, що виникли 11 січня 2023 року. З моменту втрати нею чинності відновила дію попередня редакція Порядку накладення штрафів (постанова КМУ від 26 квітня 2017 року № 295), яка допускала накладення штрафів лише на підставі акта документальної виїзної перевірки ДФС. Не погодившись із такими рішеннями, відповідач подав касаційну скаргу, в якій зазначав, що суди помилково дійшли висновку про відновлення дії попередньої редакції Порядку накладення штрафів після скасування постанови КМУ № 823, оскільки повноваження Держпраці щодо накладення штрафів за порушення законодавства про працю безпосередньо визначені статтею 265 КЗпП України та не залежать від наявності чи відсутності відповідних положень у підзаконному нормативно-правовому акті. Верховний Суд задовольнив касаційну скаргу, скасував рішення судів попередніх інстанцій та ухвалив нове рішення, яким у задоволенні позову відмовив.

> В разі виявлення податковим органом фактів порушення вимог законодавства про працю та фіксації їх у складеному цим органом акті перевірки, надання його Держпраці в порядку взаємодії цих органів для виконання покладених на них завдань, Держпраці, відповідно до закону, наділена повноваженнями притягати до відповідальності суб'єктів таких правопорушень, зокрема накладати штрафи у розмірі та в порядку, визначених законодавством. У спірних відносинах розмір штрафу та суб'єкт, уповноважений його накладати, напряму визначені в нормах статті 265 КЗпП України.
>
> Відсутність або наявність у період спірних правовідносин підзаконного нормативно-правового акта, який би передбачав можливість накладення штрафу на підставі акта фактичної перевірки податкового органу, не може впливати на обсяг, зміст і порядок реалізації вищезгаданих повноважень податкових органів та органів з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, змінювати чи скасовувати їх, оскільки вони належать вказаним суб'єктам владних повноважень відповідно до закону

Детальніше з текстом постанови КАС ВС від 17 квітня 2024 року у справі № 560/3981/23 можна ознайомитися за посиланням: https://reyestr.court.gov.ua/Review/118464322

5.7. Про оцінку істотності процедурного порушення під час розгляду справи про накладення штрафу

Товариство з обмеженою відповідальністю «Сервісна компанія Сабсоіл» звернулося до суду з позовом до Управління Держпраці у Волинській області, т.в.о. начальника Управління Держпраці та головного державного інспектора про визнання протиправною та скасування постанови про накладення штрафу. Позов обґрунтовано тим, що товариство не допускало порушень трудового законодавства, а постанова про накладення штрафу є протиправною. Крім того, позивач посилався на порушення процедури призначення та проведення інспекційного відвідування, зокрема на ненадання копії наказу про проведення інспекційного відвідування, акта, який став підставою для винесення вимоги про надання документів, а також на неповідомлення його належним чином про дату одержання документів для вирішення питання щодо накладення штрафу. Суд першої інстанції відмовив у задоволенні позову, виходячи з того, що чинне законодавство не покладало на інспектора обов'язку вручати копію наказу про проведення перевірки чи акта, а відповідач належним чином повідомив позивача про одержання документів, необхідних для розгляду питання про накладення штрафу. Апеляційний суд скасував рішення суду першої інстанції та задовольнив позов, зазначивши, що постанова про накладення штрафу містила посилання на пункт 8 Порядку накладення штрафів за порушення законодавства про працю та зайнятість населення, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 17 липня 2013 року № 509, який на момент її прийняття вже був виключений з цього Порядку. Відповідач подав касаційну скаргу, в якій зазначив, що посилання на виключений пункт Порядку № 509 не впливає на законність постанови про накладення штрафу, оскільки факт створення перешкод інспектору праці під час проведення інспекційного відвідування був належно встановлений. Верховний Суд задовольнив касаційну скаргу, скасував постанову апеляційного суду та залишив у силі рішення суду першої інстанції.

> Не будь-яке процедурне порушення розгляду справи про накладення штрафу є підставою для скасування рішення суб'єкта владних повноважень. Такою підставою є лише порушення, яке вплинуло або об'єктивно могло вплинути на правильність висновків контролюючого органу за результатами розгляду справи та, відповідно, на обґрунтованість і законність прийнятого рішення.
>
> Натомість очевидні технічні чи бланкетні неточності (як-от помилкове посилання відповідача у цій справі на нечинну норму за умови доведеності самого факту правопорушення) не можуть слугувати підставою для скасування по суті законного рішення.

Детальніше з текстом постанови КАС ВС від 21 червня 2022 року у справі № 140/9122/20 можна ознайомитися за посиланням: https://reyestr.court.gov.ua/Review/104856806

5.8. Про визначення повторності порушення в разі фактичного допуску працівників до роботи без оформлення трудового договору

Товариство з обмеженою відповідальністю «Альфа СБ» звернулося до суду з позовом до Західного міжрегіонального управління Державної служби з питань праці, в якому просило визнати протиправною та скасувати постанову про накладення штрафу за повторний фактичний допуск працівників до роботи без оформлення трудових відносин. Позов обґрунтовано тим, що відсутні підстави для кваліфікації порушення як повторного, оскільки первинне порушення не було підтверджене остаточним судовим рішенням, а також тим, що відповідач не довів факту допуску до роботи неоформлених працівників та належним чином не ідентифікував осіб, за яких було накладено штраф. Суд першої інстанції, з висновками якого погодився апеляційний суд, позов задовольнив, виходячи з того, що відповідач не довів повторності порушення та факту допуску працівників до роботи без оформлення трудових відносин, а надані ним докази не дають можливості достовірно встановити осіб, яких нібито було допущено до роботи. Відповідач подав касаційну скаргу, в якій зазначив, що повторність вчинення позивачем порушення визначається актом перевірки, складеним за результатами перевірки, та приписом про усунення виявлених порушень, а не судовим рішенням. Верховний Суд частково задовольнив касаційну скаргу, скасував рішення судів попередніх інстанцій та направив справу на новий розгляд до суду першої інстанції.

> Фактичний допуск працівника до роботи без оформлення трудового договору визначається повторним порушенням, якщо первинне діяння того самого виду було виявлене та зафіксоване уповноваженим органом у встановленому порядку, а нове діяння вчинене тим самим роботодавцем протягом двох років з дня такого виявлення, незалежно від повторного виявлення тих самих осіб, які працюють неофіційно.
>
> Отже, ознака повторності за абзацом третім частини другої статті 265 КЗпП України пов`язується з повторним вчиненням тим самим роботодавцем протягом двох років з дня виявлення первинного порушення того самого виду, а не з тотожністю осіб, стосовно яких таке порушення було виявлено. Тому повторне використання праці навіть інших, ніж під час першого заходу державного нагляду (контролю), неоформлених працівників утворює ознаку повторності, а збіг частини осіб лише додатково підтверджує триваючий характер протиправної поведінки роботодавця. Розмір штрафу при цьому обчислюється за кожного працівника, стосовно якого порушення виявлено саме під час повторного заходу державного нагляду (контролю)

Детальніше з текстом постанови КАС ВС від 17 червня 2026 року у справі № 160/31220/24 можна ознайомитися за посиланням: https://reyestr.court.gov.ua/Review/137474839

VI. ПРОЦЕСУАЛЬНІ ПИТАННЯ У СПОРАХ У СФЕРІ ПРАЦІ

6.1. Про необхідність підтвердження доказами наявності фактичних обставин при розгляді заяви про забезпечення позову у справах про оскарження постанов органів Держпраці про накладення штрафу та їх оцінки судом

Товариство з обмеженою відповідальністю «Експрес таксі-2020» звернулося до суду з позовом до Головного управління Держпраці у Львівській області, в якому просило визнати протиправною та скасувати постанову про накладення штрафу за порушення законодавства про працю та зайнятість населення. Одночасно позивач подав заяву про забезпечення позову, в якій просив зупинити дію зазначеної постанови до набрання законної сили рішенням суду, посилаючись на те, що вона є виконавчим документом і її примусове виконання може призвести до стягнення коштів та іншого майна, що істотно ускладнить ефективний захист його прав. Ухвалою суду першої інстанції, залишеним без змін постановою апеляційного суду, заяву про забезпечення позову задоволено та зупинено дію постанови про накладення штрафу. Суд першої інстанції, з висновками якого погодився апеляційний суд, виходив із того, що оскаржувана постанова є самостійним виконавчим документом, може бути пред'явлена до примусового виконання органами державної виконавчої служби, а чинне законодавство не передбачає автоматичного зупинення її дії чи виконання у зв'язку з оскарженням до суду, тому невжиття заходів забезпечення позову може істотно ускладнити ефективний захист прав позивача. Відповідач подав касаційну скаргу, в якій зазначив, що зупинення дії постанови про накладення штрафу, може зумовити виникнення невиправданого судового втручання у діяльність суб`єкта владних повноважень, що у свою чергу, йде у розріз з метою інституту забезпечення позову. Верховний Суд задовольнив касаційну скаргу, скасував рішення судів попередніх інстанцій та відмовив у задоволенні заяви про забезпечення позову.

> Підтвердження доказами наявності фактичних обставин є достатнім обґрунтуванням при розгляді судом заяви про забезпечення позову у справах про оскарження постанов органів Держпраці про накладення штрафу. Суд у кожному випадку, виходячи з конкретних доказів, має оцінювати всі обставини в сукупності та в ухвалі про забезпечення позову навести мотиви, з яких він дійшов висновку, що невжиття таких заходів може істотно ускладнити / унеможливити виконання рішення суду або ефективний захист чи поновлення порушених або оспорюваних прав / інтересів позивача, а також вказати, у чому будуть полягати дії, направлені на відновлення прав позивача, оцінити складність вчинення цих дій, установити, що витрати, пов’язані з відновленням прав, будуть значними.

> Забезпечуючи позов, суди не обґрунтували того, що невжиття таких заходів, як зупинення дії оскаржуваного позивачем рішення, зумовить настання негативних і незворотних наслідків для господарської діяльності позивача. Можливість настання негативних наслідків не підтверджена оцінкою судами будь-яких доказів. Так само суди не зазначили з посиланням на докази про те, що невжиття заходів забезпечення позову може істотно ускладнити ефективність захисту й унеможливити поновлення порушених прав позивача

Детальніше з текстом постанови Судової палати для розгляду справ щодо захисту соціальних прав КАС ВС від 01 червня 2022 року у справі № 380/4273/21 можна ознайомитися за посиланням: http://reyestr.court.gov.ua/Review/104593158

6.2. Про неможливість самостійного оскарження акта перевірки Держпраці

Приватне підприємство «Будівник Кривбасу» звернулося до суду з позовом до Головного управління Держпраці у Дніпропетровській області та посадових осіб органу контролю, в якому просило визнати протиправною бездіяльність щодо невинесення припису за результатами перевірки, визнати неправомірними дії з проведення позапланової перевірки та дії щодо складання акта перевірки із висновками про порушення законодавства про працю. Позов обґрунтовано тим, що позапланова перевірка проведена без передбачених законом підстав, оскільки постанова слідчого не є підставою для її проведення, висновки акта перевірки не відповідають фактичним обставинам, а невинесення припису позбавило підприємство можливості належним чином оскаржити результати перевірки. Суд першої інстанції, з висновками якого погодився апеляційний суд, у задоволенні позову відмовив, виходячи з того, що перевірка була проведена на виконання обов'язкової до виконання постанови слідчого в межах кримінального провадження, а прийняття припису є правом, а не обов'язком органу контролю. Не погодившись із такими рішеннями, підприємство подало касаційну скаргу, в якій зазначало, що суди неправильно застосували норми матеріального права та безпідставно не врахували, що невинесення припису порушило його право на оскарження результатів перевірки. Верховний Суд частково задовольнив касаційну скаргу, скасував рішення судів попередніх інстанцій у частині розгляду вимоги про визнання неправомірними дій щодо складання висновків в акті перевірки та закрив провадження у цій частині, оскільки такі вимоги не підлягають розгляду в порядку адміністративного судочинства, а в іншій частині судові рішення залишив без змін.

> Акт перевірки - це документ, в якому зафіксовано факти та оціночні судження осіб, що її проводили, тому до акта можуть пред’являтися лише

ті вимоги, що стосуються, доказів. Оцінка акта перевірки, в тому числі й оцінка дій службових осіб контролюючого органу щодо його складання, викладення у ньому висновків перевірки, може бути надана судом при вирішенні спору щодо оскарження рішення, прийнятого на підставі такого акта. Акт перевірки є лише службовим документом, що фіксує проведення перевірки та висновки контролюючого органу щодо наявності чи відсутності порушень вимог законодавства, тобто такий акт та дії посадових осіб контролюючого органу зі складання цього акта не створюють правових наслідків, не породжують, не змінюють та не звужують права особи, не встановлюють для неї додаткових обов'язків та не покладають відповідальність, а тому не є рішенням суб'єкта владних повноважень у розумінні статті 5 КАС України, яке може бути оскаржено до адміністративного суду

Детальніше з текстом постанови КАС ВС від 06 грудня 2022 року у справі № 804/8776/15 можна ознайомитися за посиланням: https://reyestr.court.gov.ua/Review/107706325

Огляд судової практики Касаційного адміністративного суду у складі Верховного Суду в адміністративних справах з питань праці. Рішення, внесені до ЄДРСР, із січня 2018 року до червня 2026 року / Упоряд.: управління аналітичної та правової роботи Касаційного адміністративного суду департаменту аналітичної та правової роботи Апарату Верховного Суду. Відпов. за вип.: секретар судової палати з розгляду справ щодо захисту соціальних прав Касаційного адміністративного суду у складі Верховного Суду д-р філос. у галузі права А. І. Рибачук; начальник управління аналітичної та правової роботи Касаційного адміністративного суду департаменту аналітичної та правової роботи Апарату Верховного Суду д-р філос. у галузі права, проф. Ю. І. Пивовар. Київ, 2026. – 58 с.

Застереження: видання містить короткий огляд окремих судових рішень, в яких викладено висновок щодо правового питання, що виникло у справі. Для правильного розуміння висловленої в судовому рішенні правової позиції рекомендується ознайомитися з його повним текстом, розміщеним у Єдиному державному реєстрі судових рішень.

Стежте за нами онлайн

supreme.court.gov.ua

fb.com/supremecourt.ua

t.me/supremecourtua

@supremecourt_ua

x.com/supremecourt_ua

so.supreme.court.gov.ua