



Верховний
Суд

Проблемні аспекти застосування трудового законодавства Верховним Судом

Литвиненко Ірина Вікторівна
суддя Верховного Суду

Проблема відповідності Конституції України статті 233 КЗпП України

06 вересня 2024 року Верховний Суд звернувся до Конституційного Суду України з клопотанням перевірити на відповідність частині третій статті 22, частині сьомій статті 43, частині першій статті 55 Конституції України оспорюваний припис Кодексу, за яким «працівник може звернутися із заявою про вирішення трудового спору безпосередньо до суду в тримісячний строк з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права, крім випадків, передбачених частиною другою цієї статті».

Верховний Суд стверджує, що законодавець, обмеживши право працівника на звернення до суду з позовом про стягнення належної йому заробітної плати строком у три місяці, не надавши при цьому працівникові гарантій розгляду судом питання про поновлення строку на звернення до суду, знизив рівень доступу до суду осіб, які є суб'єктами звернення із заявою про стягнення заборгованості із заробітної плати, чим допустив звуження змісту й обсягу існуючих конституційних прав працівників на звернення до суду з позовом про стягнення належної їм заробітної плати без обмеження будь-яким строком та обмежив їхнє право на судовий захист у тому обсязі, як його гарантовано частиною першою статті 55 Конституції України, чим знівельовано можливість ефективної реалізації права особи на судовий захист.

14 листопада 2024 року Конституційний Суд України на відкритій частині пленарного засідання у формі письмового провадження розпочав розгляд справи за конституційним поданням Верховного Суду про конституційність частини першої статті 233 КЗпП України.

Чи звільняються позивачі від сплати судового збору у справах про стягнення середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільненні?

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

Постанова ВП ВС від 08 лютого 2022 року № 755/12623/19.

Як визначається розмір судового збору в разі, коли в позовній заяві об'єднано дві й більше вимог немайнового характеру до кількох відповідачів?

При тлумаченні поняття «вимога» має враховуватися, крім предмета та підстави позову, також суб'єктний склад правовідносин (кількість співвідповідачів).

Отже, навіть за умови пред'явлення однорідних вимог немайнового характеру, пов'язаних між собою однією і тією ж підставою виникнення та поданими доказами, судовий збір щодо кожного відповідача має обраховуватися окремо.

Постанова ОП КЦС ВС від 18 вересня 2023 року у справі № 758/5118/21.

Чи вправі суд вимагати повторної сплати судового збору в разі роз'єднання судом позовних вимог?

Після роз'єднання судом позовних вимог судовий збір повторно не сплачується.

У разі роз'єднання судом позовних вимог судовий збір, сплачений за подання позову, не повертається і перерахунок не здійснюється.

Постанова КГС ВС від 06 липня 2021 року у справі № 910/7610/20.

Яким чином застосовується коефіцієнт для пониження ставки судового збору в разі подання до суду процесуальних документів в електронній формі?

Особи, які після 04.10.2021 подають до суду документи в електронній формі з використанням системи «Електронний суд», мають правомірні очікування, що розмір судового збору, який підлягає сплаті ними, у такому разі буде розрахований із застосуванням понижуючого коефіцієнта, що прямо передбачено в Законі.

Постанова ВП ВС від 16 листопада 2022 року у справі № 916/228/22.

За яких умов учасники бойових дій та особи, прирівняні до них, звільняються від сплати судового збору?

Вирішуючи питання про стягнення судового збору з особи, яка має статус учасника бойових дій (прирівняної до нього особи), для правильного застосування норм п. 13 ч. 1 ст. 5 Закону України «Про судовий збір» суд має враховувати предмет та підстави позову; перевіряти, чи стосується така справа захисту прав цих осіб з урахуванням положень ст. ст. 12, 22 Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту».

Постанова ВП ВС від 12 лютого 2020 року у справі № 545/1149/17.

Чи звільняється фізична особа – підприємець від сплати судового збору в разі, якщо ця особа підпадає під ознаки відповідних пунктів ст. 5 Закону, що передбачає пільги щодо сплати судового збору?

Громадяни, які мають статус фізичної особи-підприємця та підпадають під ознаки відповідних пунктів ст. 5 Закону України «Про судовий збір», мають право користуватися пільгами, визначеними цією статтею, оскільки фізична особа, яка бажає реалізувати своє конституційне право на підприємницьку діяльність, після проходження відповідних реєстраційних та інших передбачених законодавством процедур за жодних умов не втрачає і не змінює свого статусу фізичної особи, якого вона набула з моменту народження, а лише набуває до нього нової ознаки – підприємця.

При цьому правовий статус «фізична особа-підприємець» сам собою не впливає на будь-які правомочності фізичної особи, зумовлені її цивільною право- і дієздатністю, та не обмежує їх.

Постанова КЦС ВС від 06 вересня 2023 року у справі № 707/2717/21.

Варто зауважити, що...

Рішенням Конституційного Суду України від 13 травня 2024 року № 6-р(II)/2024 (справа 3-187/2023(351/23)) визнано такими, що не відповідають Конституції України (є неконституційними), частини другої статті 3, підпункту дев'ятого пункту 1 частини другої статті 4 Закону «Про судовий збір» в тім, що вони уможливлють справляння судового збору під час подання апеляційної і касаційної скарги на ухвалу суду, постановлену за результатами розгляду скарги на рішення, дію або бездіяльність державного виконавця чи іншої посадової особи органу державної виконавчої служби або приватного виконавця під час виконання судового рішення, ухваленного відповідно до ЦПК України.

31 жовтня 2024 року, Верховна Рада ухвалила Закон України про внесення змін до Закону України «Про судовий збір» у зв'язку з рішенням Конституційного Суду України від 13 травня 2024 року № 6-р(II)/2024 щодо забезпечення принципу обов'язковості судового рішення (реєстр. № 12128-1).

Чи можуть учаснику справи бути компенсовані витрати на відправлення поштової кореспонденції іншим учасникам справи у зв'язку із відсутністю фінансування у суді?

Відповідно до абз. 2 ч. 6 ст. 128 ЦПК України стороні чи її представникові за їхньою згодою можуть бути видані судові повістки для вручення відповідним учасникам судового процесу. У цій справі суд першої інстанції встановив, що позивач неодноразово надсилав судові повістки іншим учасникам справи у зв'язку з відсутністю фінансування в суді, про що в матеріалах справи є відповідні докази. Такі процесуальні дії викликані об'єктивною необхідністю, а не примхою позивача. Тому Велика Палата Верховного Суду погодилась з висновком суду першої інстанції про стягнення із ОСОБА_2 на користь ОСОБА_1 витрат на відправлення поштової кореспонденції у сумі 3 147,60 грн.

Постанова ВП ВС від 25.09.2024 року у справі № 201/9127/21

Верховний Суд звертав увагу на те, що направлення листа рекомендованою кореспонденцією на дійсну адресу є достатнім для того, щоб вважати повідомлення належним, оскільки отримання зазначеного листа адресатом перебуває поза межами контролю відправника, у цьому випадку суду.

Постанова ВП ВС від 25 квітня 2018 року у справі № 800/547/17 (П/9901/87/18), КГС ВС від 27 листопада 2019 року у справі № 913/879/17, від 21 травня 2020 року у справі № 10/249-10/19 та від 15 червня 2020 року у справі № 24/260-23/52-б.

РОЗМЕЖУВАННЯ ТРУДОВИХ СПОРІВ

Трудові спори, що не по'язані з припиненням трудового договору

- переведення;
- зміна істотних умов праці;
- призупинення дії трудового договору;
- збереження місця роботи і посади, середнього заробітку;
- інші спори.

Трудові спори, що по'язані з припиненням трудового договору

- звільнення:
- за ініціативою працівника;
- за угодою сторін;
- за ініціативою роботодавця.

Чи існують у роботодавця підстави для відмови розірвати трудовий договір якщо на час подання такої заяви права працівника вже поновлені?

Для звільнення працівника на підставі частини третьої статті 38 КЗпП України через порушення роботодавцем законодавства про працю необхідно, щоб такі порушення мали місце та не були усунуті на момент подання працівником заяви про звільнення.

Якщо на час подання заяви права працівника вже поновлені (зокрема, в судовому порядку) або порушення не доведені, у роботодавця виникає право відмовити у звільненні за цією підставою.

При цьому роботодавець не вправі самотійно змінювати підставу звільнення, визначену працівником.

Постанова КЦС ВС від 23 квітня 2025 року у справі № 369/12450/21.

Ким може бути пред'явлений позов про покриття шкоди, заподіяної підприємству, установі, організації у зв'язку з оплатою працівникові часу вимушеного прогулу?

Позов про покриття шкоди, заподіяної підприємству, установі, організації у зв'язку з оплатою працівникові часу вимушеного прогулу, може бути пред'явлений як самою юридичною особою, так і вищестоящим в порядку підлеглості органом.

Застосовуючи матеріальну відповідальність у повному розмірі шкоди на підставі пункту 8 частини першої статті 134 КЗпП України, суди повинні мати на увазі, що за цим законом покладається обов'язок з відшкодування шкоди, заподіяної підприємству, установі, організації у зв'язку з оплатою незаконно звільненому чи незаконно переведеному працівникові часу вимушеного прогулу або часу виконання нижчеоплачуваної роботи, на винних службових осіб, за наказом або розпорядженням яких звільнення чи переведення здійснено з порушенням закону або якими затримано виконання рішення суду про поновлення на роботі; відповідальність в цих випадках настає незалежно від форми вини. У чинному законодавстві відсутні застереження щодо того, чи має ця особа продовжувати виконувати свої функції, чи вже має бути звільненою.

Постанова КЦС ВС від 02 травня 2025 року у справі № 522/17256/22 .

Чи може філія виступати стороною у цивільному процесі під час вирішення трудового пору?

За обставин справи, в якій Верховний Суд виклав правовий висновок ОСОБА_1 звернулася з позовом про визнання наказу незаконним та його скасування, поновлення на роботі, стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу та моральної шкоди, зокрема, до Філії «Центр будівельно-монтажних робіт та експлуатації будівель і споруд» АТ «Українська залізниця», АТ «Укрзалізниця» визначила третьою особою.

Місцевий суд за клопотанням представник позивача залучив співвідповідачем у справі АТ «Українська залізниця».

Верховний Суд, вирішуючи справу в цій частині, виходив з того, що суди не врахували, що позивачем і відповідачем можуть бути фізичні і юридичні особи, а також держава. Філія не є юридичною особою, не наділена цивільною процесуальною дієздатністю та не може виступати стороною у цивільному процесі. Тому справи, в яких відповідачем виступає філія чи представництво, не підлягають розгляду в порядку цивільного судочинства, у зв'язку з відсутністю сторони у цивільному процесі, до якої пред'явлено позов, а отже неможливістю вирішення цивільного спору.

За таких обставин Верховний Суд дійшов висновку, що судові рішення у частині вирішення позовних вимог ОСОБА_1 до Філії належить скасувати та провадження у справі у цій частині закрити.

Постанова КЦС ВС від 23 квітня 2025 року у справі № 201/14/22.

Хто є належним відповідачем за позовом директора навчального закладу про поновлення на роботі?

Належним відповідачем за позовом директора навчального закладу про поновлення на роботі та стягнення середнього заробітку за весь час вимушеного прогулу є відповідний відділ освіти, з яким директор такого закладу уклала трудовий договір (контракт).

Постанова КЦС ВС від 09 грудня 2024 року у справі № 761/13951/22

Чи повинен роботодавець повідомляти про наявність всіх вакантних посад протягом періоду його звільнення працівника за пунктом 1 частини першої статті 40 КЗпП України?

За обставинами справи при зверненні до суду із позовом ОСОБА_1 посилався на те, що при його звільненні за пунктом 1 частини першої статті 40 КЗпП України відповідач порушив вимоги частини третьої статті 49-2 КЗпП України, оскільки не запропонував позивачу іншої роботи (всіх вакантних посад) на цьому ж підприємстві.

Верховний Суд, скасовуючи рішення судів про відмову у задоволенні позову, виходив з того, що поза увагою судів залишилось те, що власник вважається таким, що належно виконав вимоги частини другої статті 40, частини третьої статті 49-2 КЗпП України щодо працевлаштування працівника, якщо запропонував йому наявну на підприємстві роботу, тобто вакантні посади чи роботу за відповідною професією чи спеціальністю, а також всі інші вакантні посади (інша робота), яку працівник може виконувати з урахуванням його освіти, кваліфікації, досвіду тощо, які з'явилися на підприємстві протягом усього періоду і існували на день звільнення.

У цій справі суди не дослідили та не надали оцінки доводам позивача, що йому не пропонувалися вакантні посади, які з'являлися в госпіталі протягом періоду його звільнення, не встановили чи були вакантні посади протягом цього періоду, які саме та на який момент часу вони були вакантними.

Постанова КЦС ВС від 09 квітня 2025 року у справі № 463/5736/23.

Чи може неможливість забезпечення роботодавцем належних умови праці, трудових гарантій та безпеки позивача при здійсненні нею трудової функції під час перебування на окупованій території, бути підставою для призупинення дії трудового договору?

Верховний Суд зауважив, що суд апеляційної інстанції, встановивши, що забезпечення відповідачем належних умови праці, трудових гарантій, а головне безпеки позивача при здійсненні нею трудової функції під час перебування на окупованій території, було неможливим, також було неможливим виконання позивачем своїх трудових обов'язків дистанційно, зробив правильний висновок про дотримання відповідачем вимог Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» та наявність правових підстав для призупинення дії трудового договору з позивачкою.

Також за обставин справи касаційний суд зазначив, що суди зробили правильний висновок про те, що звільнення позивача на підставі пункту 1 частини першої статті 40 КЗпП України є незаконним, оскільки позивач була попереджена за два місяця про наступне вивільнення у зв'язку із ліквідацією юридичної особи, однак їй не було запропоновано жодної вакансії згідно зі штатним розписом, затвердженим на період роботи ліквідаційної комісії.

Постанова КЦС ВС від 02 квітня 2025 року у справі № 758/4824/23.

Чи можливе поновлення на роботі працівника у разі ліквідації роботодавця (юридичної особи)?

У разі ліквідації роботодавця (юридичної особи) поновлення на роботі працівника в такій установі неможливе, оскільки припиняється саме існування роботодавця як суб'єкта господарювання.

Установлена законодавством можливість ліквідації бюджетної установи (організації) з одночасним створенням іншої, яка буде виконувати повноваження (завдання) особи, що ліквідується, не виключає, а включає зобов'язання роботодавця (органу місцевого самоврядування) по працевлаштуванню працівників ліквідованої установи.

Повноваження суду при вирішенні трудового спору про поновлення працівника на попередній роботі не треба ототожнювати з процедурою призначення на посаду, що належить до компетенції роботодавця.

Повноваження щодо призначення працівника в порядку переведення на відповідну посаду, згідно із затвердженим штатним розписом у новоствореній юридичній особі, яка є правонаступником роботодавця, є винятковою компетенцією роботодавця і суд, як орган, що розглядає трудовий спір, не повинен і не може втручатися у здійснення дискреційних повноважень державного органу. Обов'язок по працевлаштуванню незаконно звільненого працівника покладений на роботодавця, яким у випадку реорганізації державної установи є її правонаступник, якому передані відповідні завдання і функції.

Постанова КЦС ВС від 02 квітня 2025 року у справі № 462/6558/22.

Чи може вважатись законним самотійне утримання роботодавцем податку з доходу фізичних осіб та військового збору, які мали бути вираховані із середнього заробітку за час вимушеного прогулу, стягнутого з роботодавця за рішенням суду, з сум, належних працівникові при звільненні?

Самотійне утримання роботодавцем податку з доходу фізичних осіб та військового збору, які мали бути вираховані із середнього заробітку за час вимушеного прогулу, стягнутого з роботодавця за рішенням суду, з сум, належних працівникові при звільненні, є незаконним.

Постанова КЦС ВС від 19 березня 2025 року у справі № 537/4740/20.

Які дії роботодавця є підставою для застосування відповідальності, передбаченої статтею 117 КЗпП України?

Закон пов'язує право працівника, який перебував в оплаченому вимушеному прогулі, спричиненому незаконним звільненням, на щорічну основну відпустку, а непроведення розрахунку з працівником у день звільнення або, якщо в цей день він не був на роботі, наступного дня після його звернення з вимогою про розрахунок, у свою чергу, є підставою для застосування відповідальності, передбаченої статтею 117 КЗпП України (відповідальність за затримку розрахунку при звільненні).

Постанова КЦС ВС від 29 січня 2025 року у справі № 206/2608/22.

За яких підстав роботодавцем здійснюється виплата премії та винагорода за підсумками роботи підприємства за рік?

Якщо премії та винагорода за підсумками роботи підприємства за рік є саме додатковою заробітною платою, не становить обов'язкову частину у структурі заробітної плати і, відповідно, є заохочувальною виплатою, тому її виплата здійснюється з урахуванням фінансових можливостей підприємства та його фінансово-економічних показників господарської діяльності на підставі відповідного наказу по підприємству за сумлінне і якісне виконання поставлених перед ним завдань, забезпечення належного рівня виконавчої та трудової дисципліни та особистого внеску у загальні результати діяльності підприємства.

Постанова КЦС ВС від 19 березня 2025 року у справі № 947/6994/21.

Чи може вважатись невикплата або зменшення розміру премії порушенням умов контракту?

Премії, передбачені контрактом, як і інші премії, передбачені системою оплати праці, не нараховуються і не виплачуються автоматично. Їх виплата залежить від результатів праці працівника, а саме досягнення умов і показників преміювання, визначених у положенні про преміювання. Рішення про виплату премії приймає роботодавець на підставі виконаних працівником умов і досягнутих показників преміювання.

При встановленні досягнутих результатів праці (умов і показників преміювання), які для членів виконавчого органу передбачені Картою оцінки результатів членів правління) виплата премій роботодавцем є обов'язковою. Своєю чергою, в разі недосягнення встановлених показників преміювання, ці премії не виплачуються або зменшуються в розмірі (за наявності підстав), і це не може розглядатися як порушення роботодавцем умов контракту з членом виконавчого органу акціонерного товариства.

Постанова ОП КЦС ВС від 19 лютого 2024 року у справі № 760/1125/20-ц.

Кому надано право самотійно приймати рішення щодо розміру надбавок до заробітної плати працівникам бюджетної установи?

Саме керівнику бюджетної установи надано право самотійно приймати рішення щодо розміру відповідних надбавок у межах, передбачених законом, за умови дотримання нормативних меж розмірів таких надбавок, з урахуванням фонду заробітної плати установи.

Постанова КЦС ВС від 15 січня 2025 року у справі № 754/18191/23.

Чи може бути незгода працівника виконувати не обумовлену трудовим договором роботу порушенням трудової дисципліни?

Незгода працівника виконувати не обумовлену трудовим договором роботу є порушенням трудової дисципліни, якщо його переведення відбувалось з дотриманням умов, встановлених частиною першою статті 3 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану».

Постанова КЦС ВС від 06 березня 2025 року у справі № 343/761/23.

Які наслідки недоведеності факту перебування працівника у трудових відносинах з роботодавцем?

Встановлення факту наявності трудових відносин можливе при встановленні виконання робітником трудових функцій, підпорядкування робітника правилам внутрішнього трудового розпорядку, забезпечення йому умов праці та виплати винагороди за виконану роботу.

Недоведеність факту перебування працівника у трудових відносинах з роботодавцем є підставою для відмови у задоволенні позову про поновлення на роботі.

Постанова КЦС ВС від 05 березня 2025 року у справі № 463/10998/23.

Чи правомірні обмеження трудових прав осіб, які на військовій службі не перебувають та не мають військового звання?

За обставин цієї справи суди встановили, що у відповідача мали місце зміни в організації виробництва і праці, а саме: посаду начальника лабораторії, яку займала позивачка, виведено із загального штату військової частини та введено нову посаду, зайняття якої можливе особою, яка має військове звання, однак позивач на військовій службі не перебувала та військового звання не має, а також у неї відсутній стаж роботи у сфері діловодства та документообігу, необхідний для зайняття однієї вакантної посади діловода адміністративного відділу.

Верховний Суд зазначив, що якщо в результаті організаційно-штатних змін у військовій частині було введено нову посаду, зайняття якої можливе лише особою, що має відповідне військове звання, то призначення на цю посаду особи, яка на військовій службі не перебуває та військового звання не має, є неможливим.

Постанова КЦС ВС від 05 березня 2025 року у справі № 361/4027/22.

Чи дозволено звільняти працівника під час тимчасової непрацездатності?

Звільнення за угодою сторін підпадає під дію частини третьої статті 40 КЗпП України, яка забороняє звільнення під час тимчасової непрацездатності, тому датою припинення трудових відносин є перший робочий день після одужання.

У разі зміни дати звільнення середній заробіток за час вимушеного прогулу не виплачується, а за заявою працівника або за позовом до суду за період непрацездатності йому надається допомога відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування».

Постанова КЦС ВС від 17 січня 2025 року у справі № 522/2588/23.

Чи може вважатись законним звільнення педагогічних працівників державних і комунальних закладів загальної середньої освіти, які досягли пенсійного віку та яким виплачується пенсія за віком, за закінченням строкового трудового договору на підставі пункту 2 статті 36 КЗпП України?

Звільнення педагогічних працівників державних і комунальних закладів загальної середньої освіти, які досягли пенсійного віку та яким виплачується пенсія за віком, за закінченням строкового трудового договору на підставі пункту 2 статті 36 КЗпП України після прийняття Конституційним Судом України рішення № 1-р/2023 (починаючи з 07 лютого 2023 року) є незаконним.

Із цієї дати на роботодавця покладений обов'язок перевести таких працівників зі строкового трудового договору на безстроковий.

Постанова КЦС ВС від 19 лютого 2025 року у справі № 339/530/23.

За яких обставин звільнення з підстави втрати довір'я може вважатися обґрунтованим?

Звільнення з підстави втрати довір'я може вважатися обґрунтованим, якщо працівник, який безпосередньо обслуговує грошові або товарні цінності, вчинив умисно або необережно такі дії, які дають власнику або уповноваженому ним органу підстави для втрати до нього довір'я.

Основне коло працівників, які безпосередньо обслуговують грошові та товарні цінності, – це особи, які, зокрема, одержують їх під звіт.

Постанова КЦС ВС від 13 лютого 2025 року у справі № 757/26467/22-ц.

За яких обставин неналежне виконання директором своїх посадових обов'язків є підставою для застосування роботодавцем дисциплінарного стягнення у вигляді догани?

Невиконання директором освітнього закладу умов строкового трудового договору та вимог Закону України «Про освіту», що полягає у незабезпеченні оприлюднення на вебсайті освітнього закладу визначеної законом інформації (статуту закладу) у передбачений законом строк, свідчить про неналежне виконання директором своїх посадових обов'язків та наявність підстав для застосування роботодавцем дисциплінарного стягнення у вигляді догани.

Постанова КЦС ВС від 12 лютого 2025 року у справі № 361/5899/23.

Коли застосування роботодавцем пункту 3 частини першої статті 40 КЗпП України правильне?

Для правильного застосування пункту 3 частини першої статті 40 КЗпП України роботодавець має виявити й зафіксувати нове порушення трудових обов'язків працівника після притягнення його до дисциплінарної відповідальності за попереднє порушення та саме на підставі цього нового порушення видати наказ про звільнення, а не винести новий наказ про перевірку щодо порушень, які відбулися в минулому.

Постанова КЦС ВС від 08 січня 2025 року у справі № 296/2149/19.

Чи передбачений нормами КЗпП України обов'язок власника або уповноваженого ним органу прийняти відкликання працівником заяви про звільнення, якщо було досягнуто домовленості про звільнення за угодою сторін?

КЗпП України не передбачає обов'язку власника або уповноваженого ним органу приймати відкликання працівником заяви про звільнення, якщо було досягнуто домовленості про звільнення за угодою сторін (пункт 1 частини першої статті 36 КЗпП України).

Анулювання такої домовленості може мати місце виключно при взаємній згоді на це власника або уповноваженого ним органу і працівника.

Постанова КЦС ВС від 29 січня 2025 року у справі № 947/7799/23.

Які правила застосування строків звернення до суду за вирішенням трудового спору?

Строки звернення до суду за вирішенням трудового спору застосовуються незалежно від заяви сторін, а тому в кожному випадку суд зобов'язаний перевірити та обговорити причини пропуску цих строків, а також навести в рішенні мотиви, чому він поновлює або вважає неможливим поновити пропущений строк.

Постанова КЦС ВС від 22 січня 2025 року у справі № 757/5467/21.

В порядку якого судочинства повинен розглядатись позов фізичної особи з Пенсійним фондом України щодо недотримання Управлінням виконавчої дирекції Фонду соціального страхування України процедури її вивільнення у зв'язку зі скороченням всього штату працівників?

У цій справі встановлено, що спір виник у фізичної особи з Пенсійним фондом України як правонаступником Фонду щодо недотримання Управлінням виконавчої дирекції Фонду соціального страхування України у Запорізькій області процедури її вивільнення у зв'язку зі скороченням всього штату працівників у процесі приєднання ФСС України до Пенсійного фонду України. Позивач звернулася з позовом за захистом порушених прав у зв'язку з її звільненням без дотримання обов'язку з працевлаштування в органах Пенсійного фонду, тобто її метою є отримання рівнозначної посади в органі приєднання.

Позивач визначила спосіб задоволення позову як поновлення на роботі з огляду на те, що втратила свою посаду в результаті реорганізації Фонду шляхом приєднання його органів до органів Пенсійного фонду України, що не вважається ліквідацією.

Заявлені вимоги спрямовані на захист прав та інтересів працівника щодо поновлення її на посаді, у зв'язку зі звільненням, що належить до державної служби в органах Пенсійного фонду України, розгляд яких має відбуватись у порядку адміністративного судочинства.

Верховний Суд заклав провадження у справі, оскільки такий спір підлягає розгляду в порядку адміністративного судочинства.

Постанови ОП КЦС ВС від 09 грудня 2024 року у справі № 712/4776/23 та КЦС ВС від 15 січня 2025 року у справі № 331/3069/23.

Чи може факт введення воєнного стану бути підставою для застосування простою саме для одного (декількох) працівника (-ів)?

Факт введення в Україні з 24 лютого 2022 року воєнного стану є загальновідомим, проте існування воєнного стану автоматично не означає знищення (відсутність) виробничих, організаційних та технічних умов, засобів виробництва або майна роботодавця внаслідок бойових дій, та не може бути підставою для застосування простою саме для одного (декількох) працівника (-ів).

Постанова КЦС ВС від 17 січня 2025 року у справі № 761/3896/23.

Чи може вважатись «зміна умов оплати праці» підставою для зміни істотних умов праці?

КЦС ВС визнав необґрунтованими посилення заявниці на порушення відповідачем приписів статті 103 КЗпП України (повідомлення працівників про запровадження нових або зміну діючих умов оплати праці) та вказав, що у статті 32 КЗпП України визначено, що є випадками зміни істотних умов праці, зокрема зміна систем та розмірів оплати праці, пільг, режиму роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміну розрядів і найменування посад та інших. Поняття «зміна істотних умов праці» є загальним, а поняття «зміна умов оплати праці» є однією з підстав зміни істотних умов праці.

(У період дії воєнного стану норми частини третьої статті 32 щодо повідомлення працівника про зміну істотних умов праці не застосовуються згідно із Законом № 2136-IX від 15.03.2022).

Постанова КЦС ВС від 02 жовтня 2024 року у справі № 755/8135/22.

Чи може зміна істотних умов праці застосовуватися не лише до окремого працівника, а і до відділу або до всього підприємства?

КЦС ВС вказував, що переведення, для відвернення або ліквідації наслідків бойових дій, а також інших обставин, що ставлять або можуть становити загрозу життю чи нормальним життєвим умовам людей, не може здійснюватися лише щодо одного працівника, а має стосуватись усіх працівників підприємства чи структурного підрозділу; організаційні зміни на підприємстві не повинні стосуватись трудової функції працівника, тобто роботи за певною спеціальністю, кваліфікацією, посадою, обумовлені трудовим договором.

Забороняється зміна умов праці внаслідок суб'єктивного ставлення до працівника; неефективна робота, невиконання завдань та обов'язків працівника має ознаки дисциплінарного проступку, за який нормами КЗпП України передбачено дисциплінарну відповідальність.

Постанова КЦС ВС від 22 травня 2024 року у справі № 754/5228/22.

Яким видом звільнення слід вважати звільнення працівника на підставі пункту 6 частини першої статті 36 КЗпП України (відмова від переведення)?

КЦС ВС вказав, що звільнення працівника на підставі пункту 6 частини першої статті 36 КЗпП України (відмова від переведення) не можна відносити ні до звільнення працівника за його ініціативою, ні до звільнення працівника за ініціативою роботодавця.

За фактичних обставин справи, врахувавши, що відповідачі не надали належних і допустимих доказів обізнаності позивача про їх місце передислокації та необхідність прибути до нового місця до 12:00 28 лютого 2022 року касаційний суд вважав, що немає правових підстав вважати, що позивач відмовилася від переведення на роботу в іншу місцевість разом з установою, тому Верховний Суд дійшов висновку, що відповідач порушив норми трудового законодавства України при звільненні позивача із займаної посади за пунктом 6 частини першої статті 36 КЗпП України.

Постанова КЦС ВС від 14 серпня 2024 року у справі № 126/1947/22

Правове регулювання трудових відносин в умовах воєнного стану

В Україні 24 лютого 2022 року був введений правовий режим воєнного стану у зв'язку зі збройною агресією російської федерації проти України.

З метою врегулювання окремих питань трудових відносин між працівником і роботодавцем в умовах воєнного часу був прийнятий Закон України від 15 березня 2022 року № 2136-IX «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану».

Цей Закон визначає особливості трудових відносини працівників усіх підприємств, установ, організацій в Україні незалежно від форми власності, виду діяльності і галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами, у період дії воєнного стану, введеного відповідно до Закону України «Про правовий режим воєнного стану».

Хочу звернути увагу, що статтею 13 Закону України «Про правовий режим воєнного стану» законодавцем був введений новий інститут організації трудових відносин – **ПРИЗУПИНЕННЯ ДІЇ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН**.

ПРИЗУПИНЕННЯ ДІЇ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ЦЕ - тимчасове припинення роботодавцем забезпечення працівника роботою і тимчасове припинення працівником виконання роботи за укладеним трудовим договором у зв'язку зі збройною агресією проти України, що унеможлиблює виконання обома сторонами трудових відносин обов'язків, передбачених трудовим договором.

Призупинення дії трудового договору можливе не більше, ніж на період дії воєнного стану, і у разі прийняття рішення про скасування призупинення дії трудового договору до припинення або скасування воєнного стану роботодавець повинен за 10 календарних днів до відновлення дії трудового договору повідомити працівника про необхідність стати до роботи.

Аналіз цієї норми дає розуміння щодо таких трьох моментів:

- умов для призупинення дії трудового договору;
- строку, на який можливе його призупинення;
- можливості поновлення дії трудового договору до припинення або скасування воєнного стану, якщо у роботодавця з'явилася необхідність, щоб працівники стали до роботи.

Міністерство економіки України, коментуючи означену статтю зазначало, що головною умовою для призупинення дії трудового договору є абсолютна неможливість обох сторін трудових відносин виконувати обов'язки, передбачені трудовим договором (роботодавцю — надавати роботу, працівникові — виконувати роботу).

Сутність проблеми зводиться до того, що за умови єдиної (одночасно для обох сторін) підстави для призупинення дії трудового договору та строку призупинення відповідно і підставами відновлення роботодавцем дії трудових договорів з працівниками є лише дві умови:

- припинення або скасування воєнного стану;
- поява можливості в обох сторін трудових відносин виконувати обов'язки, передбачені трудовим договором (у роботодавця — надавати роботу, у працівника — виконувати роботу).

Обставини за яких Верховний Суд погодився із висновками судів про НАЯВНІСТЬ підстав для призупинення дії трудового договору:

- ведення в березні 2022 року бойових дій у місці знаходження підприємства, що очевидно впливало на безпечні умови праці;
- призупинення дії трудових договорів фактично із усіма працівниками, які перебували у трудових відносинах.

Постанова КЦС ВС від 14 вересня 2023 року у справі № 754/5488/22.

- лікарня біля лінії фронту;
- припинення роботи стаціонарних відділень з березня 2022 року, передання приміщення лікарні для потреб держави, не пов'язаних з наданням медичної психіатричної допомоги

Постанова КЦС ВС від 06 березня 2024 року у справі № 243/442/23.

- ракетні обстріли будівлі, де розташовувалось підприємство.

Постанова КЦС ВС від 18 жовтня 2023 року у справі № 303/7508/22.

Обставини, за яких Верховний Суд погодився з оцінками судів про ВІДСУТНІСТЬ підстав для призупинення дії трудового договору.

Сама по собі обставина зменшення кількості пацієнтів медичного закладу після введення воєнного стану на території України не свідчить про неможливість відповідача забезпечити позивача, який обіймав посаду лікаря хірурга дитячого хірургічного відділення КП «ВОТМО захисту материнства і дитинства», роботою.

Постанова КЦС ВС від 15 вересня 2023 року у справі № 161/7449/22.

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

Постанова КЦС ВС від 21 червня 2023 року у справі № 149/1089/22.

Сама собою обставина зменшення замовлень послуг відповідача після введення воєнного стану на території України не свідчить про неможливість роботодавця забезпечити позивача, який обіймає посаду старшого ревізора відділу внутрішнього аудиту управління внутрішнього аудиту та контролю, роботою.

Постанова КЦС ВС від 31 січня 2024 року у справі № 161/8196/22.

Під час діє воєнного стану працівники зазнають таких обмежень:

Не підлягають застосуванню такі положення КЗпП України:

- переведення на іншу роботу. Зміна істотних умов праці (частина 3 статті 32 КЗпП України);
- розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця за попередньою згодою виборного органу первинної профспілкової організації (крім окремих випадків) у період дії воєнного стану норми статті 43 Кодексу законів про працю України не застосовуються, крім випадків звільнення працівників підприємств, установ або організацій, обраних до профспілкових органів (стаття 43 КЗпП України);
- тривалість роботи напередодні святкових, неробочих і вихідних днів (стаття 53 КЗпП України);
- тривалість роботи в нічний час (частини перша, друга статті 54 КЗпП України);
- граничні норми застосування надурочних робіт (частина перша статті 65 КЗпП України);
- вихідні дні (частини третя-п'ята статті 67 КЗпП України);
- заборона роботи у вихідні дні (стаття 71 КЗпП України);
- святкові і неробочі дні (стаття 73 КЗпП України);
- неврахування святкових та неробочих днів при визначенні тривалості щорічних відпусток (стаття 78-1 КЗпП України).

На час дії воєнного стану працівники зазнають таких обмежень, адже не застосовуються такі положення Закону України «Про відпустки»:

- частина друга статті 5 наведеного Закону стосовно того, що

святкові та неробочі дні (стаття 73 КЗпП України) при визначенні тривалості щорічних відпусток та додаткової відпустки працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину - особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А I групи (стаття 19 цього Закону), не враховуються;

- частина п'ята статті 11 наведеного Закону стосовно того, що

забороняється ненадання щорічних відпусток повної тривалості протягом двох років підряд, а також ненадання їх протягом робочого року особам віком до вісімнадцяти років та працівникам, які мають право на щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами чи з особливим характером праці;

- частина друга статті 12 наведеного Закону стосовно того, що

невикористана частина щорічної відпустки має бути надана працівнику, як правило, до кінця робочого року, але не пізніше 12 місяців після закінчення робочого року, за який надається відпустка.

Трохи практики ЄСПЛ

У справі № 71511/16 «ODINOKOV v. UKRAINE» 17 жовтня 2024 року ЄСПЛ визнав неприйнятною скаргу українського підприємця на неналежне вручення йому судових документів

За обставинами справи щодо заявника за його відсутності господарський суд розглянув справу про стягнення коштів на користь страхової компанії.

Заявник подав апеляційну скаргу і разом з нею нові докази у справі - пославшись на те, що не був належним чином поінформований про розгляд справи в суді першої інстанції.

Апеляційний суд відмовився прийняти нові докази і залишив рішення суду першої інстанції в силі.

ЄСПЛ звертає увагу, що в цій справі суд першої інстанції надсилав повістки на адресу заявника як ФОПа, що внесена в Єдиний державний реєстр, але ці листи повернулися.

Заявник не оскаржував правильність цієї адреси в реєстрі, тому ЄСПЛ визнав, що суд належним чином виконав обов'язок поінформувати заявника про розгляд справи, а тому скарга по статті 6 Конвенції є очевидно безпідставною.

Нагадую!!!

Між воєнними діями (бойовими діями) у державі та неявкою в судове засідання має бути причинний зв'язок, підтверджений належними доказами.

Постанова КЦС ВС від 22.03.2023 року у справі № 755/21179/21.

Подання позивачем заяви про розгляд справи за його відсутності не виключає необхідності повідомляти його про дату, час і місце судового засідання.

Постанова КЦС ВС від 14.02.2024 року у справі № 2-6777/11.

ЄСПЛ неодноразово висловлював позицію, згідно з якою відкладення розгляду справи має бути з об'єктивних причин і не суперечити дотриманню розгляду справи у розумні строки. Так, у рішенні у справі «Цихановський проти України» (Tsykhanovsky v. Ukraine) ЄСПЛ зазначив, що саме національні суди мають створювати умови для того, щоб судове провадження було швидким та ефективним. Зокрема, національні суди мають вирішувати, чи відкласти судове засідання за клопотанням сторін, а також чи вживати якісь дії щодо сторін, чия поведінка спричинила невиправдані затримки у провадженні.

Постанова ВП ВС від 28.10.2021 року у справі № № 990SCGC/20/24.

Прошу також звернути увагу на таке!

При розгляді трудових спорів слід пам'ятати приписи частини другої статті 235 КЗпП України де вказано, що при ухваленні рішення про поновлення на роботі орган, який розглядає трудовий спір, одночасно приймає рішення про виплату працівникові середнього заробітку за час вимушеного прогулу або різниці в заробітку за час виконання нижчеоплачуваної роботи, але не більш як за один рік. Якщо заява про поновлення на роботі розглядається більше одного року, не з вини працівника, орган, який розглядає трудовий спір, виносить рішення про виплату середнього заробітку за весь час вимушеного прогулу.

Отже, витребування у підприємства довідки про середньомісячну та середньоденну заробітну плату є необхідним та надасть можливість Верховному Суду ухвалити у справі своє рішення, не передаючи справу на новий розгляд до місцевого або апеляційного суду (у випадку наявності підстав для задоволення позову).



Верховний
Суд

Дякую за увагу!