



НАЦІОНАЛЬНА АСОЦІАЦІЯ  
АДВОКАТІВ УКРАЇНИ



# ДАЙДЖЕСТ

## СУДОВОЇ ПРАКТИКИ З ТРУДОВИХ СПОРІВ

ЗА I КВАРТАЛ 2024 РОКУ



КОМІТЕТ НААУ З ПИТАНЬ ТРУДОВОГО ПРАВА  
2024

## ДАЙДЖЕСТ

### СУДОВОЇ ПРАКТИКИ З ТРУДОВИХ СПОРІВ

Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду від 31.01.2024 у справі №161/8196/22 (провадження №61-6897св23) щодо призупинення дії трудового договору.....	<a href="#">4</a>
Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Третьої судової палати Касаційного цивільного суду від 07.02.2024 у справі №521/9115/22 (провадження №61-2170св23) щодо призупинення дії трудового договору.....	<a href="#">5</a>
Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Другої судової палати Касаційного цивільного суду від 07.02.2024 у справі №289/1380/22 (провадження №61-14153св23) щодо звільнення на підставі пункту 9 частини 1 статті 36 КЗпП України.....	<a href="#">6</a>
Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду від 12.02.2024 у справі №753/8086/21 (провадження №61-18085св23) щодо звільнення за власним бажанням.....	<a href="#">7</a>
Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Другої судової палати Касаційного цивільного суду від 14.02.2024 у справі №201/791/23 (провадження №61-11881св23) щодо призупинення дії трудового договору.....	<a href="#">8</a>
Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду від 14.02.2024 у справі №755/12428/22 (провадження №61-9508св23) щодо скорочення.....	<a href="#">9</a>
Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Касаційного адміністративного суду від 15.02.2024 у справі №420/11416/23 (адміністративне провадження №К/990/41539/23) щодо застосування статті 117 Кодексу законів про працю України.....	<a href="#">10</a>
Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду від 13.03.2024 у справі №127/2697/23 (провадження №61-14163св23) щодо сплати судового збору в частині вимог про стягнення компенсації за невикористану відпустку.....	<a href="#">11</a>
Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду від 13.03.2024 у справі №335/11763/21 (провадження №61-9328св23) щодо звільнення за невиконання умов контракту.....	<a href="#">12</a>
Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Другої судової палати Касаційного цивільного суду від 13.03.2024 у справі №760/479/22 (провадження №61-14932св23) щодо юрисдикції спору.....	<a href="#">13</a>
Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду від 13.03.2024 у справі №127/15018/23 (провадження №61-13541св23) щодо сплати судового збору у трудовому спорі.....	<a href="#">14</a>
Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду від 13.03.2024 у справі №709/377/21 (провадження №61-10004св23) щодо недоотримання суми суддівської винагороди.....	<a href="#">15</a>
Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду від 13.03.2024 у справі №363/1121/22 (провадження №61-8129св23) щодо проведення профілактичних щеплень.....	<a href="#">16</a>
Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Третьої судової палати Касаційного цивільного суду від 14.03.2024 у справі №127/18736/20 (провадження №61-10780св23) про захист честі, гідності і ділової репутації, спростування недостовірної інформації та відшкодування моральної шкоди.....	<a href="#">17</a>

# ЗМІСТ

## ДАЙДЖЕСТ

### СУДОВОЇ ПРАКТИКИ З ТРУДОВИХ СПОРІВ

Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Другої судової палати Касаційного цивільного суду від 14.03.2024 у справі №607/2097/23 (провадження №61-17699св23) щодо зобов'язання внести зміни у трудову книжку в записі в частині назви посади.....	<a href="#">18</a>
Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду від 15.03.2024 у справі №226/859/23 (провадження №61-18113св23) щодо стягнення заробітної плати.....	<a href="#">19</a>
Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Другої судової палати Касаційного цивільного суду від 18.03.2024 у справі №242/80/23 (провадження №61-14519св23) щодо виплати середнього заробітку мобілізованим працівникам.....	<a href="#">20</a>
Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду від 18.03.2024 у справі №171/52/22 (провадження №61-18643св23) щодо невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації.....	<a href="#">21</a>
Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду від 19.03.2024 у справі №761/23335/21 (провадження №61-9756св23) щодо переважного права залишення на роботі.....	<a href="#">22</a>
Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Третьої судової палати Касаційного цивільного суду від 20.03.2024 у справі №181/1681/23 (провадження №61-206св24) щодо стягнення компенсації втрати частини заробітку.....	<a href="#">23</a>
Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Третьої судової палати Касаційного цивільного суду від 27.03.2024 у справі №167/1058/20 (провадження №61-120св22) щодо перебігу строків.....	<a href="#">24</a>
Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Третьої судової палати Касаційного цивільного суду від 27.03.2024 у справі №297/1881/23 (провадження №61-912св24).....	<a href="#">25</a>
Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Другої судової палати Касаційного цивільного суду від 27.03.2024 у справі №212/10157/21 (провадження №61-13820св23) щодо розслідування нещасного випадку.....	<a href="#">26</a>
Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Другої судової палати Касаційного цивільного суду від 27.03.2024 у справі №490/6668/21 (провадження №61-12027св23) щодо зміни істотних умов праці.....	<a href="#">27</a>
Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Третьої судової палати Касаційного цивільного суду від 28.03.2024 у справі №759/331/23 (провадження №61-12205св23) щодо скорочення.....	<a href="#">28</a>
Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Третьої судової палати Касаційного цивільного суду від 02.04.2024 у справі №520/6577/17 (провадження №61-11849св22) щодо стягнення середнього заробітку.....	<a href="#">29</a>

Відповідальний редактор Дайджесту:  
Вікторія Поліщук

Над Дайджестом працювала  
Вікторія Поліщук

е-mail: [v.polishchuk@mail.unba.org.ua](mailto:v.polishchuk@mail.unba.org.ua)

Контакти:  
Комітет НААУ з питань трудового права  
Голова Комітету:

Вікторія Поліщук  
е-mail: [v.polishchuk@mail.unba.org.ua](mailto:v.polishchuk@mail.unba.org.ua)

Заступник голови Комітету: Катерина Цветкова  
е-mail: [k.tsvetkova@mail.unba.org.ua](mailto:k.tsvetkova@mail.unba.org.ua)

**ПОСТАНОВА ВЕРХОВНОГО СУДУ У СКЛАДІ КОЛЕГІЇ СУДДІВ ПЕРШОЇ СУДОВОЇ ПАЛАТИ  
КАСАЦІЙНОГО ЦИВІЛЬНОГО СУДУ ВІД 31.01.2024 У СПРАВІ №161/8196/22  
(ПРОВАДЖЕННЯ №61-6897СВ23) ЩОДО ПРИЗУПИНЕННЯ ДІЇ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ**

4

У наказі про призупинення дії трудового договору від 25 березня 2022 року №5-к (вступна частина) відповідач посилався на те, що «у зв'язку з відсутністю замовлень, керуючись Законом України «Про правовий режим воєнного стану», Законом України від 24 лютого 2022 року №2102-ІХ «Про затвердження Указу Президента України «Про введення воєнного стану в Україні», Указом Президента України від 24 лютого 2022 року №64 «Про введення воєнного стану в Україні», Указом Президента України від 14 березня 2022 року №133 «Про продовження строку дії воєнного стану в Україні», статтю 13 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану».

У наказі про призупинення дії трудового договору від 22 квітня 2022 року №7-к (вступна частина) відповідач посилався на те, що «відповідно до ст. 13 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 №2136-ІХ та Указу Президента України «Про введення воєнного стану» від 24.02.2022 №64/2022, зі змінами, внесеними Указом Президента України від 14.03.2022 №133/2022 та від 18.04.2022 №259 «Про продовження строку дії воєнного стану в Україні» через військову агресію проти України, що унеможливує надання та виконання роботи, а також у зв'язку із запровадженням воєнного стану.

Оскільки у цій справі не встановлено обставин неможливості надання відповідачем ОСОБА\_1 роботи у зв'язку з військовою агресією російської федерації проти України, а позивачу – її виконувати, суд першої інстанції обґрунтовано вважав, що призупинення дії трудового договору з позивачем є незаконним.

Як на час видання оспорюваних наказів про призупинення дії трудового договору, так і на час розгляду справи, ДП «Волиньстандартметрологія» здійснювало свій основний вид діяльності та надавало послуги з метрології, сертифікації та стандартизації, про що свідчать, зокрема, накази про виплату премій працівникам підприємства за січень 2022 року, лютий 2022 року, березень 2022 року та генеральному директору за I квартал 2022 року, II квартал 2022 року, де підставою виплати вказано «за досягнуті показники фінансово-господарської діяльності підприємства» та «за досягнуті результати діяльності підприємства – виконання та перевиконання планових завдань по наданню метрологічних та інших платних послуг».

Дію трудових договорів відповідач призупинив вибірково з окремими працівниками, у тому числі з позивачем, але не з усіма працівниками. Із переважною більшістю колективу ДП «Волиньстандартметрологія» дію трудових договорів не було призупинено.

Апеляційний суд не звернув належної уваги на зазначене та дійшов помилкового висновку про законність оскаржуваних наказів.

Сама собою обставина зменшення замовлень послуг відповідача після введення воєнного стану на території України не свідчить про неможливість роботодавця забезпечити позивача, який обіймає посаду уповноваженого з антикорупційної діяльності, роботою. Суд має насамперед з'ясувати, а відповідач довести неможливість надання та виконання роботи.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за посиланням:

<https://reyestr.court.gov.ua/Review/116798995>

**ПОСТАНОВА ВЕРХОВНОГО СУДУ У СКЛАДІ КОЛЕГІЇ СУДДІВ ТРЕТЬОЇ СУДОВОЇ ПАЛАТИ  
КАСАЦІЙНОГО ЦИВІЛЬНОГО СУДУ ВІД 07.02.2024 У СПРАВІ №521/9115/22  
(ПРОВАДЖЕННЯ №61-2170СВ23) ЩОДО ПРИЗУПИНЕННЯ ДІЇ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ**

Встановивши, що прийняття наказу в частині призупинення з 11 квітня 2022 року дії трудового договору з ОСОБА\_1 відбулося не у зв'язку з військовою агресією проти України, що виключає можливість надання та виконання роботи, а внаслідок низки обставин, які мали місце до військової агресії проти України (протилежне відповідачем не доведено), суд апеляційної інстанції дійшов правильного висновку про те, що призупинення дії трудового договору з позивачем є незаконним, оскільки обставин неможливості відповідача у зв'язку з військовою агресією проти України надати позивачу роботу, а останньому її виконувати в цій справі не встановлено.

При цьому сама собою обставина про те, що фактичні обсяги (показники) запланованих у плані робіт у період з 01 квітня 2022 року до 29 липня 2022 року під час військової агресії значно зменшені (на 51%), не свідчить про неможливість відповідача забезпечити позивача, інженера 1 категорії відділу технічної діагностики, роботою.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за посиланням:

<https://reyestr.court.gov.ua/Review/117179803>

**ПОСТАНОВА ВЕРХОВНОГО СУДУ У СКЛАДІ КОЛЕГІЇ СУДДІВ ДРУГОЇ СУДОВОЇ ПАЛАТИ  
КАСАЦІЙНОГО ЦИВІЛЬНОГО СУДУ ВІД 07.02.2024 У СПРАВІ №289/1380/22  
(ПРОВАДЖЕННЯ №61-14153СВ23) ЩОДО ЗВІЛЬНЕННЯ НА ПІДСТАВІ ПУНКТУ 9  
ЧАСТИНИ 1 СТАТТІ 36 КЗПП УКРАЇНИ**

Обставини справи. На обґрунтування позовних вимог зазначила, що розпорядженням сільського голови Городоцької селищної ради №102-ОС від 17 серпня 2021 року вона була призначена на посаду директора Городоцької загальноосвітньої школи I-III ступенів Радомишльського району Житомирської області. 01 серпня 2022 року розпорядженням сільського голови Городоцької селищної ради №86-ОС вона була звільнена із вказаної посади на підставі пункту 9 частини першої статті 36 КЗПП України. Вважає це розпорядження незаконним, оскільки до моменту її звільнення з нею так і не було укладено строкового трудового договору, як того вимагає законодавство, що зі свого боку не дає права роботодавцю права звільняти працівника.

Стверджує, що звільненню з роботи передували образи, цькування та тиск із боку роботодавця. Вказує, що в розпорядженні Городоцької селищної ради Житомирського району Житомирської області №86-ОС від 01 серпня 2022 року міститься посилання на систематичне чи неналежне виконання нею трудових обов'язків, порушення трудової дисципліни, залишення роботи без пояснень, відмову надати письмові звіти за результатами роботи, перешкоджання засновнику закладу освіти належним чином облаштувати укриття, хоча жодних доказів цього оспорюване розпорядження не містить.

Обґрунтування Суду. У підпункті 1 пункту 3 розділу X «Прикінцеві та перехідні положення» Закону України «Про повну загальну середню освіту» передбачено, що набрання чинності цим Законом є підставою для припинення безстрокового трудового договору з керівниками державних і комунальних закладів загальної середньої освіти згідно з пунктом 9 частини першої статті 36 Кодексу законів про працю України. До 01 липня 2020 року засновники державних і комунальних закладів загальної середньої освіти або уповноважені ними органи зобов'язані припинити безстрокові трудові договори з керівниками таких закладів та одночасно укласти з ними (за їх згодою) трудові договори строком на шість років (з керівниками, які отримують пенсію за віком, – на один рік) без проведення конкурсу. У разі їх незгоди з продовженням трудових відносин на умовах строкового трудового договору – звільнити їх згідно з пунктом 9 частини першої статті 36 Кодексу законів про працю України.

Після завершення строку трудового договору такі особи мають право обиратися на посаду керівника того самого закладу освіти на ще один строк відповідно до статті 39 цього Закону. Таким чином, починаючи з 01 липня 2020 року трудові відносини з керівниками закладів загальної середньої освіти повинні бути оформлені шляхом укладення контракту.

Установивши, що ОСОБА\_1, будучи керівником комунального закладу загальної середньої освіти, від підписання контракту від 18 серпня 2021 року відмовилася, із 17 серпня 2021 року працювала на посаді директора Городоцького ліцею за безстроковим трудовим договором, що суперечить вимогам Закону України «Про повну загальну середню освіту», суди попередніх інстанцій дійшли правильного висновку про відмову у задоволенні позову, оскільки, звільнивши позивача на підставі пункту 9 частини першої статті 36 КЗПП України, відповідач діяв у межах повноважень і відповідно до положень чинного законодавства.

Доводи касаційної скарги щодо відсутності у відповідача права вносити в оскаржуване розпорядження №86-ОС від 01 серпня 2022 року зміни розпорядженням №29-ОС від 14 березня 2023 року є необґрунтованими, оскільки трудове законодавство не містить імперативних норм, які забороняли б роботодавцю скасовувати раніше видані накази або вносити до них зміни. Аналогічних висновків дійшов Верховний Суд у постанові від 15 червня 2022 року у справі №604/1157/19 (провадження №61-1144св22).

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за посиланням:

<https://reyestr.court.gov.ua/Review/116919859>

**ПОСТАНОВА ВЕРХОВНОГО СУДУ У СКЛАДІ КОЛЕГІЇ СУДДІВ ПЕРШОЇ СУДОВОЇ ПАЛАТИ  
КАСАЦІЙНОГО ЦИВІЛЬНОГО СУДУ ВІД 12.02.2024 У СПРАВІ №753/8086/21  
(ПРОВАДЖЕННЯ №61-18085СВ23) ЩОДО ЗВІЛЬНЕННЯ ЗА ВЛАСНИМ БАЖАННЯМ**

Обставини справи. Позивач звернулася з позовом та зазначила, що 08 грудня 2020 року вона була прийнята до ТОВ «Сінево Україна» на посаду сестри медичної у відділення діагностичного центру за АДРЕСОЮ\_1. Фактично вона працювала на посаді медичної сестри у ковідному відділенні за АДРЕСОЮ\_2, з графіком роботи 2/1 11:00 - 20:00, за договором на 6 місяців з 08 грудня 2020 року по 08 червня 2021 року.

Працюючи у відділенні, вона з 16 січня 2021 року по 15 лютого 2021 року включно перебувала на лікарняному з діагнозом COVID-19, ускладнена позагоспітальна пневмонія, що підтверджується листком непрацездатності серії АЛГ №993769, виданим КНП «Центр медико-санітарної допомоги Дарницького району м. Києва».

Повернувшись 16 лютого 2021 року на своє місце роботи, довідалася, що її було звільнено 31 січня 2021 року за власним бажанням відповідно до наказу №108-К від 27 січня 2021 року. На робоче місце її не було допущено, видано трудову книжку.

За фактом недопуску її до робочого місця працівниками поліції була прийнята та зареєстрована відповідна заява за №ЄО 9909 від 16 лютого 2021 року.

Посилалася на те, що вона не писала заяву про звільнення за власним бажанням та такого бажання не виявляла, крім того, у спірний період була непрацездатною.

Обґрунтування Суду. Спірні правовідносини стосуються звільнення ОСОБА\_1 з посади медичної сестри ТОВ «Сінево Україна» за статтею 38 КЗпП України відповідно до наказу ТОВ «Сінево Україна» №108-к від 31 січня 2021 року. Підставами порушення норм трудового законодавства при звільненні позивачка зазначала відсутність її волевиявлення на звільнення за власним бажанням, а також проведення такого звільнення в період її тимчасової непрацездатності.

Встановивши, що на підставі звіту комісії зі службових розслідувань «Про розслідування випадку звільнення ОСОБА\_1» від 05 березня 2021 року наказ №108-к від 31 січня 2021 року про звільнення позивачки було скасовано відповідачем відповідно до наказу №43-пп від 09 березня 2021 року, ОСОБА\_1 до моменту пред'явлення цього позову поновлено на роботі та виплачено їй компенсацію за увесь час вимушеного прогулу, суд першої інстанції, з висновками якого погодився й апеляційний суд, дійшов правильного висновку про відсутність правових підстав вважати трудові права ОСОБА\_1 порушеними та такими, що підлягають захисту в судовому порядку.

Колегія суддів зауважує, що роботодавець не обмежений у праві самостійно скасувати наказ про звільнення працівника, якщо таке звільнення відбулося помилково, тому скасування наказу про звільнення позивачки самим відповідачем має наслідком поновлення працівника на роботі з дати звільнення та виплату йому заробітної плати за весь період вимушеного прогулу (правовий висновок, викладений у постанові Верховного Суду від 11 серпня 2021 року у справі №753/5516/20).

Посилання заявниці на невстановлення судами попередніх інстанцій обставин дотримання відповідачем процедури такого поновлення на роботі та забезпечення її права на фактичне допущення до роботи є необґрунтованими з огляду на те, що судами попередніх інстанцій надано правову оцінку наявним у матеріалах доказам виконання відповідачем обов'язку з поновлення позивачки на роботі та забезпечення їй можливості виконувати трудову функцію у порядку та на умовах, що мали місце до звільнення. Роботодавець двічі письмово повідомив ОСОБА\_1 про її поновлення на роботі та необхідність належного виконання трудових обов'язків.

Дії учасників приватно-правових правовідносин мають бути добросовісними, тобто відповідати певним стандартам поведінки, що характеризується чесністю, відкритістю і повагою інтересів іншої сторони відповідного правовідношення. Поведінка позивачки, яка була поновлена роботодавцем на роботі, отримала компенсацію за період вимушеного прогулу, а також повідомлення про вихід на роботу, а після цього, фактично ухилившись від виконання роботи, пред'явила позов, основною метою якого є намагання стягнути з роботодавця грошові кошти як середній заробіток за час вимушеного прогулу (у касаційній скарзі вказана сума – 665 739,45 грн), вказаним стандартам не відповідає.

Доводи касаційної скарги щодо наявності правових підстав для стягнення середнього заробітку за увесь час вимушеного прогулу не заслуговують на увагу, з огляду на те, що зазначені виплати стягуються тільки у разі поновлення на роботі, як взаємопов'язаної вимоги. Зазначене відповідає правовим висновкам, викладеним у постановках Верховного Суду від 11 серпня 2021 року у справі №753/5516/20, від 06 лютого 2020 року у справі №334/4230/16-ц, від 17 лютого 2022 року у справі №757/53948/16-ц.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за посиланням:

<https://reyestr.court.gov.ua/Review/116955404>

**ПОСТАНОВА ВЕРХОВНОГО СУДУ У СКЛАДІ КОЛЕГІЇ СУДДІВ ДРУГОЇ СУДОВОЇ ПАЛАТИ  
КАСАЦІЙНОГО ЦИВІЛЬНОГО СУДУ ВІД 14.02.2024 У СПРАВІ №201/791/23  
(ПРОВАДЖЕННЯ №61-11881СВ23) ЩОДО ПРИЗУПИНЕННЯ ДІЇ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ**

8

Обставини справи. Із 7 травня 1996 року позивач працює на посаді завідуючої диспансерним відділенням у КНП «ОД м. Маріуполь». З 28 лютого 2022 року на підприємстві було оголошено простій.

28 липня 2022 року в месенджері Viber в загальній групі працівників підприємства сестра медична хірургічного відділення 2 повідомила про намір відкриття нового місця локації диспансеру в місті Києві та про необхідність до 20 серпня 2022 року прибути до місця локації з необхідними документами.

З підстав відсутності будь-якої іншої інформації та підтвердної документації 15 серпня 2022 року вона надіслала ОСОБА\_3 повідомлення, у якому зазначила про готовність виконувати свої обов'язки за посадою в місті Києві, повідомила про кількісний склад родини, зазначила про потреби в забезпеченні житлом на новому місці локації підприємства та у фінансовій допомозі для переїзду.

26 серпня 2022 року в месенджері Viber їй від ОСОБА\_3 надійшла виписка з наказу №12/08-К від 22 серпня 2022 року «Про призупинення дії трудового договору з працівниками».

Вважала наказ незаконним і таким, що порушує її права та інтереси, має дискримінаційний характер. У наказі не наведені дійсні та достатні причини призупинення дії трудового договору.

Обґрунтування Суду. Призупинення дії трудового договору не може бути прихованим покаранням і не застосовується до керівників і заступників керівників державних органів, а також посадових осіб місцевого самоврядування, які обіймають виборні посади.

Відшкодування заробітної плати, гарантійних і компенсаційних виплат працівникам за час призупинення дії трудового договору у повному обсязі покладається на державу, що здійснює збройну агресію проти України.

Наведена спеціальна норма права надає роботодавцю право тимчасово призупинити дію трудового договору з працівником у разі неможливості у зв'язку з військовою агресією проти України забезпечити працівника роботою.

Водночас таке право не є абсолютним. Для застосування цієї норми права роботодавець має перебувати в таких обставинах, коли він не може надати працівнику роботу, а працівник не може виконати роботу.

Зокрема, у випадку, якщо необхідні для виконання роботи працівником виробничі, організаційні, технічні можливості, засоби виробництва знищені в результаті бойових дій або їх функціонування з об'єктивних і незалежних від роботодавця причин є неможливим, а переведення працівника на іншу роботу або залучення його до роботи за дистанційною формою організації праці неможливо. Встановлено, що ОСОБА\_1 працює на посаді завідуючої диспансерним відділенням у КНП «ОД м. Маріуполь», місцем розташування якого є місто Маріуполь, територія якого є тимчасово окупованою. Водночас сторони визнають, що з липня 2022 року КНП «ОД м. Маріуполь» частково відновило свою діяльність у місті Києві.

Тобто на час видання оскаржуваного наказу відповідач не був позбавлений можливості надати позивачу роботу, зокрема шляхом її переведення на роботу в іншу місцевість разом з підприємством. До того ж листування сторін свідчить, що відповідач пропонував позивачу таку роботу, проте фактично сторони не дійшли згоди щодо умов переведення.

З огляду на викладене суд першої інстанції обґрунтовано вважав, що призупинення дії трудового договору з позивачем є незаконним, оскільки обставин абсолютної неможливості відповідача у зв'язку з військовою агресією проти України надати позивачу роботу, а останньому її виконувати в цій справі не встановлено.

При цьому відмова позивача від переведення на роботу в іншу місцевість разом з підприємством є підставою для припинення трудового договору на підставі пункту 6 статті 36 КЗпП України, а не підставою для призупинення його дії на підставі статті 13 Закону №2136-ІХ.

Також, враховуючи, що незаконні дії відповідача позбавили ОСОБА\_1 можливості працювати та призвели до порушення її конституційного права на своєчасне одержання винагороди за працю, суд першої інстанції обґрунтовано застосував до спірних правовідносин норму частини другої статті 235 КЗпП України, яка регулює подібні за змістом відносини, та правильно поклав на відповідача обов'язок відшкодувати позивачу середню заробітну плату за час її перебування у вимушеному прогулі. Такий висновок суду узгоджується з висновком, викладеним Верховним Судом у постановках від 21 червня 2023 року в справі №149/1089/22 та від 31 січня 2024 року у справі №161/8196/22.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за посиланням:

<https://reyestr.court.gov.ua/Review/117074248>



**ПОСТАНОВА ВЕРХОВНОГО СУДУ У СКЛАДІ КОЛЕГІЇ СУДДІВ ПЕРШОЇ СУДОВОЇ ПАЛАТИ  
КАСАЦІЙНОГО ЦИВІЛЬНОГО СУДУ ВІД 14.02.2024 У СПРАВІ №755/12428/22  
(ПРОВАДЖЕННЯ №61-9508СВ23) ЩОДО СКОРОЧЕННЯ**

Позов ОСОБА\_1 обґрунтований тим, що 01 липня 2021 року йому було прийнято на посаду економіста з бухгалтерського обліку та аналізу господарської діяльності у відділ внутрішнього аудиту ДП «Антонов».

На початку червня 2022 року після приходу на підприємство нового менеджменту йому було запропоновано звільнитися з посади за власним бажанням, від чого він відмовився.

Наказом від 08 серпня 2022 року №3927к з 15 жовтня 2022 року зі штатного розпису підприємства було виключено посаду провідного економіста з бухгалтерського обліку та аналізу господарської діяльності бюро аудиту соціального забезпечення, управління активами та інфраструктури (41504) відділу внутрішнього аудиту (підпр. 415) – 1 од., яку займав ОСОБА\_1.

Відповідно до наказу від 15 серпня 2022 року №4087к йому було запропоновано іншу роботу на вакантних посадах станом на 29 серпня 2022 року в кількості 207 одиниць. Під час ознайомлення з цим наказом серед запропонованих вакансій він обрав посаду генерального директора ДП «Антонов».

23 вересня 2022 року йому було поінформовано, що керівник підприємства (тобто генеральний директор ДП «Антонов») призначається та звільняється з посади Державним концерном «Укроборонпром», а отже, він має право брати участь у відборі на заміщення вакантної посади керівника підприємства на загальних підставах.

Надалі відповідно до наказу від 30 вересня 2022 року №5652к йому було запропоновано іншу роботу на вакантних посадах станом на 30 вересня 2022 року в кількості 187 одиниць. Серед запропонованих вакансій він обрав посаду заступника генерального директора (з авіаційної безпеки) ДП «Антонов», однак йому було поінформовано, що кваліфікаційними вимогами для зайняття цієї посади є: повна вища освіта відповідного напрямку підготовки (магістр, спеціаліст), післядипломна освіта у галузі управління і забезпечення авіаційної безпеки, стаж роботи за професіями керівників нижчого рівня у структурі забезпечення авіаційної безпеки – не менше 3 років, натомість наявний у нього досвід роботи та освіта не відповідають кваліфікаційним вимогам, передбаченим для посади заступника генерального директора (з авіаційної безпеки).

Відповідно до наказу від 17 жовтня 2022 року №6174к йому було запропоновано іншу роботу на вакантних посадах станом на 17 жовтня 2022 року в кількості 219 одиниць. Серед запропонованих вакансій він обрав посаду керуючого комбінатом громадського харчування, яка за повідомленням відповідача також не відповідала його кваліфікації.

Крім того, йому було запропоновано іншу роботу на вакантних посадах станом на 20 жовтня 2022 року в кількості 221 одиниця, у тому числі повторно посаду генерального директора ДП «Антонов», яку він повторно обрав та був повторно повідомлений про право брати участь у відборі на заміщення вакантної посади керівника підприємства на загальних підставах.

27 жовтня 2022 року йому було запропоновано іншу роботу на вакантних посадах в кількості 216 одиниць, під час ознайомлення з якими він обрав посаду начальника бюро відділу гарантійного супроводження, однак йому знов було повідомлено, що досвід роботи та освіта не відповідають кваліфікаційним вимогам, передбаченим для цієї посади.

Наказом від 31 жовтня 2022 року №4447ку «Про звільнення ОСОБА\_1» йому було звільнено 31 жовтня 2022 року за скороченням чисельності та штату працівників з виплатою середнього місячного заробітку на підставі пункту 1 частини першої статті 40 КЗпП України. З наказом про звільнення він був ознайомлений та отримав копію наказу в той же день.

Обґрунтування Суду. У розглядуваній справі судами встановлено, що посада провідного економіста з бухгалтерського обліку та аналізу господарської діяльності у відділі внутрішнього аудиту, яку перед звільненням займав позивач, наказом ДП «Антонов» від 08 серпня 2022 року №3927к, який введено в дію з 15 жовтня 2022 року, внаслідок виробничої необхідності внесення змін до штатного розпису підприємства, підлягала скороченню.

Відповідно до наказів ДП «Антонов» від 15 серпня 2022 року №4087к, від 27 вересня 2022 року №5480к, від 30 вересня 2022 року №5652к, від 17 жовтня 2022 року №6174к, від 20 жовтня 2022 року №6239к, від 27 жовтня 2022 року №6457к позивача було попереджено про виключення зі штатного розпису підприємства посади, яку він займав, та неодноразово пропонувалися наявні на підприємстві вакантні посади.

Суд першої інстанції, з висновком якого погодився апеляційний суд, встановивши, що у відповідача у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці відбулося скорочення посади провідного економіста з бухгалтерського обліку та аналізу господарської діяльності у відділі внутрішнього аудиту, яку обіймав ОСОБА\_1, позивач був попереджений про майбутнє скорочення його посади за два місяці і з моменту такого попередження до дати звільнення роботодавець неодноразово пропонував вакантні посади на підприємстві, проте ОСОБА\_1 обиралися посади, які не відповідали його досвіду, кваліфікаційному рівню, рівню освіти та стажу роботи, або посади, зайняття який здійснюється за конкурсним добором, дійшов обґрунтованого висновку, що звільнення позивача відбулося відповідно до вимог трудового законодавства.

Порушення відповідачем норм трудового законодавства під час звільнення позивача та вчинення дій, що містять ознаки дискримінації, судами не встановлено.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за посиланням:

<https://reyestr.court.gov.ua/Review/117043883>

**ПОСТАНОВА ВЕРХОВНОГО СУДУ У СКЛАДІ КОЛЕГІЇ СУДДІВ КАСАЦІЙНОГО  
АДМІНІСТРАТИВНОГО СУДУ ВІД 15.02.2024 У СПРАВІ №420/11416/23  
(АДМІНІСТРАТИВНЕ ПРОВАДЖЕННЯ №К/990/41539/23)  
ЩОДО ЗАСТОСУВАННЯ СТАТТІ 117 КОДЕКСУ ЗАКОНІВ ПРО ПРАЦЮ УКРАЇНИ**

При наявності спору про розміри належних звільненому працівникові сум роботодавець повинен сплатити зазначене в цій статті відшкодування у разі, якщо спір вирішено на користь працівника. Якщо спір вирішено на користь працівника частково, розмір відшкодування за час затримки визначає орган, який виносить рішення по суті спору, але не більш як за період, встановлений частиною першою цієї статті.

Наведена редакція статті 117 КЗпП України набрала законної сили з 19 липня 2022 року.

Отже, відповідно до статті 117 КЗпП України у чинній її редакції час затримки розрахунку при звільненні, який підлягає компенсації середнім заробітком, обмежений шістьма місяцями.

Спірний період стягнення середнього заробітку у цій справі умовно варто поділити на 2 частини: до набрання чинності 19 липня 2022 року і після цього.

Період з 15 жовтня 2019 року до 19 липня 2022 року (до набрання чинності Законом №2352-ІХ) регулюється редакцією статті 117 КЗпП України до внесення у неї змін Законом №2352-ІХ, тобто без обмеження строком виплати у 6 місяців. До цього періоду у разі наявності у суду, який розглядає спір, переконання про істотний дисбаланс між сумою коштів, яку прострочив роботодавець, і сумою середнього заробітку за час затримки цієї виплати може застосувати принцип співмірності і зменшити таку виплату.

Проте період з 19 липня 2022 року до 30 квітня 2023 року регулюється вже нині чинною редакцією статті 117 КЗпП України, яка передбачає обмеження виплати такому працівникові шістьма місяцями.

Аналогічний висновок висловлено у постанові Верховного Суду від 29 січня 2024 року у справі №560/9586/22 та від 28 червня 2023 року у справі №560/11489/22.

Тож у межах цієї справи належить враховувати норми статті 117 КЗпП України у редакції, яка діяла до 19 липня 2022 року, з урахуванням висновків Верховного Суду, які безпосередньо стосуються норм статті 117 КЗпП України у редакції, яка діяла до 19 липня 2022 року, а на їх виконання підлягає встановленню: розмір середнього заробітку за весь час затримки розрахунку при звільненні; загальний розмір належних позивачеві при звільненні виплат; частка коштів, яка була виплачена позивачу при звільненні порівняно із загальним розміром належних позивачеві при звільненні виплат; частка коштів, яка не була виплачена позивачу при звільненні порівняно із загальним розміром належних позивачеві при звільненні виплат.

А також належить враховувати приписи чинної редакції статті 117 КЗпП України щодо періоду з 19 липня 2022 року, яким законодавець обмежив виплату 6 місяцями, проте без застосування принципу співмірності цієї суми щодо коштів, які роботодавець невчасно сплатив працівникові.

Наведена правова позиція узгоджується з висновком Верховного Суду, викладеним у постановках від 29 січня 2024 року у справі №560/9586/22 та від 30 листопада 2023 року у справі №380/19103/22.

Звертаючись із вимогою про стягнення відшкодування, визначеного з огляду на середній заробіток за час затримки розрахунку при звільненні відповідно до статті 117 КЗпП України, позивач не повинен доводити розмір майнових втрат, яких він зазнав. Тому оцінка таких втрат працівника, пов'язаних із затримкою розрахунку при звільненні, не має на меті встановлення точного їх розміру. Суд має орієнтовно оцінити розмір майнових втрат, яких, як можна було б розумно передбачити, міг зазнати позивач.

Задля забезпечення єдності судової практики у цій категорії спорів колегія суддів теж має дотримуватися правової позиції Великої Палати Верховного Суду, яка викладена у постанові від 26 лютого 2020 року у справі №821/1083/17, як такої, що ухвалена пізніше і якою змінені існуючі доти підходи до застосування приписів статей 116, 117 КЗпП України. На такому наголосила Велика Палата Верховного Суду, зокрема у постанові від 30 січня 2019 року у справі №755/10947/17, в якій зазначено, що незалежно від того, чи перераховані всі постанови, у яких викладена правова позиція, від якої відступила Велика Палата Верховного Суду, суди під час вирішення тотожних спорів мають враховувати саме останню правову позицію Великої Палати Верховного Суду.

Аналогічна правова позиція міститься в постанові Верховного Суду від 28 червня 2023 року у справі №560/11489/22.

При цьому Суд зазначає, що жодною нормою права не обмежено строку, коли особа після виплати належних їй при звільненні сум може звернутися до роботодавця або безпосередньо до суду щодо незгоди з їх розміром, що зі свого боку надалі вплине на її право на виплату середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільненні.

Таким чином Верховний Суд констатує помилковість висновків суду апеляційної інстанції про наявність підстав для відмови у задоволенні позовних вимог ОСОБА\_1.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за посиланням:

<https://revestr.court.gov.ua/Review/117022690>

**ПОСТАНОВА ВЕРХОВНОГО СУДУ У СКЛАДІ КОЛЕГІЇ СУДДІВ ПЕРШОЇ СУДОВОЇ ПАЛАТИ  
КАСАЦІЙНОГО ЦИВІЛЬНОГО СУДУ ВІД 13.03.2024 У СПРАВІ №127/2697/23  
(ПРОВАДЖЕННЯ №61-14163СВ23) ЩОДО СПЛАТИ СУДОВОГО ЗБОРУ В ЧАСТИНІ ВИМОГ  
ПРО СТЯГНЕННЯ КОМПЕНСАЦІЇ ЗА НЕВИКОРИСТАНУ ВІДПУСТКУ**

Обставини справи. У 2023 році ОСОБА\_1 звернувся до суду із позовом до акціонерного товариства «Укрзалізниця» про поновлення на роботі, стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу та грошової компенсації за невикористану відпустку за час трудового стажу (6 днів) з урахуванням періоду оплаченого вимушеного прогулу.

Рішенням Вінницького міського суду Вінницької області від 18 серпня 2023 року в задоволенні позову відмовлено. Ухвалою Вінницького апеляційного суду від 07 вересня 2023 року апеляційну скаргу ОСОБА\_1 залишено без руху і надано строк протягом десяти днів з дня отримання копії ухвали для усунення зазначених в ухвалі недоліків, а саме для надання доказів про сплату судового збору в оригіналі платіжного документа.

11 вересня 2023 року на виконання вимог зазначеної ухвали заявник подав до апеляційного суду заяву, в якій зазначив, що на підставі рішення Конституційного Суду України від 15 жовтня 2023 року, постанови Великої Палати Верховного Суду від 08 лютого 2022 року у справі №755/12623/19 та постанови Верховного Суду від 04 квітня 2023 року у справі №640/8348/21 за вимогою щодо стягнення грошової компенсації за невикористану відпустку позивачі звільняються від сплати судового збору в усіх судових інстанціях на підставі пункту 1 частини першої статті 5 Закону України «Про судовий збір». Ухвалою Вінницького апеляційного суду від 14 вересня 2023 року апеляційну скаргу ОСОБА\_1 на рішення суду першої інстанції визнано неподаною та повернуто заявнику, оскільки не сплачено судовий збір за подання апеляційної скарги щодо вимоги про стягнення компенсації за невикористану відпустку.

Обґрунтування Суду. Конституційний Суд України дійшов висновку, що під заробітною платою, яка належить працівникові, або за визначенням, використаним у частині другої статті 233 Кодексу, належною працівнику, необхідно розуміти усі виплати, на отримання яких працівник має право згідно з умовами трудового договору і відповідно до державних гарантій, установлених законодавством для осіб, які перебувають у трудових правовідносинах з роботодавцем, незалежно від того, чи було здійснене нарахування таких виплат.

Отже, аналіз наведених норм чинного законодавства з урахуванням положень рішення Конституційного Суду України від 15 жовтня 2013 року №8-рп/2013 дає підстави для висновку, що у разі порушення роботодавцем законодавства про оплату праці, працівник не обмежується будь-яким строком звернення до суду з позовом про стягнення належної йому заробітної плати, яка включає усі виплати, на які працівник має право згідно з умовами трудового договору і відповідно до державних гарантій, установлених законодавством, незалежно від того, чи було здійснене роботодавцем нарахування таких виплат.

До «усіх виплат» (заробітна плата, виплата вихідної допомоги, інші виплати) також належить і компенсація за невикористані дні відпустки.

Верховний Суд у постанові від 04 квітня 2023 року у справі №640/8348/21 (провадження №К/990/34222/22) дійшов висновку, що поняття «оплата праці» і «заробітна плата», які використовуються у законодавстві, що регулює трудові правовідносини, є рівнозначними, а тому спір у цій справі в частині вимог стосується ненарахування та невиплати позивачу грошової компенсації за всі невикористані дні щорічної основної та додаткової відпустки, на яку працівник має право згідно з умовами трудового договору і відповідно до державних гарантій, встановлених законодавством (є належною працівнику заробітною платою), охоплюється застосованим у частині другій статті 233 КЗпП України визначенням «законодавство про оплату праці», у зв'язку із чим не обмежується будь-яким строком звернення до суду з позовом про її нарахування та стягнення.

Апеляційний суд вказаного не врахував, у зв'язку з чим дійшов помилкового висновку про те, що позивачу в частині вимог про стягнення компенсації за невикористану відпустку необхідно сплатити судовий збір, оскільки він не звільнений від сплати судового збору за цю позовну вимогу.

З огляду на викладене вище у сукупності Верховний Суд доходить висновку, що наведені в касаційній скарзі доводи є суттєвими та дають підстави вважати, що суд апеляційної інстанції діяв не у спосіб, визначений процесуальним законом, повернувши апеляційну скаргу ОСОБА\_1.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за посиланням:

<https://reyestr.court.gov.ua/Review/117823685>

**ПОСТАНОВА ВЕРХОВНОГО СУДУ У СКЛАДІ КОЛЕГІЇ СУДДІВ ПЕРШОЇ СУДОВОЇ ПАЛАТИ  
КАСАЦІЙНОГО ЦИВІЛЬНОГО СУДУ ВІД 13.03.2024 У СПРАВІ №335/11763/21  
(ПРОВАДЖЕННЯ №61-9328СВ23)**

12

Обставини справи. Рішенням Запорізької обласної ради від 06 серпня 2020 року №2 ОСОБА\_1 було призначено на посаду директора комунального некомерційного підприємства «Запорізький обласний центр служби крові» Запорізької обласної ради.

10 серпня 2020 року між ОСОБА\_1 та Запорізькою обласною радою укладено контракт строком до 06 серпня 2025 року. 20 серпня 2020 року між ОСОБА\_1 та Запорізькою обласною радою укладено додаткову угоду №1 до контракту, якою пункти 15, 16 розділу «Умови матеріального забезпечення Керівника» контракту викладено у новій редакції.

На підставі рішення Запорізької обласної ради від 30 серпня 2018 року №19 «Про затвердження Порядку проведення перевірок діяльності комунальних підприємств, установ та закладів, що належать до спільної власності територіальних громад сіл, селищ, міст Запорізької області» головою Запорізької обласної ради ОСОБА\_3 було видано розпорядження від 18 червня 2021 року №35-р «Про проведення перевірки фінансово-господарської діяльності комунального некомерційного підприємства «Запорізький обласний центр служби крові» Запорізької обласної ради.

За результатами вищезазначеної перевірки 26 липня 2021 року було складено Акт перевірки фінансово-господарської діяльності комунального некомерційного підприємства «Запорізький обласний центр служби крові» Запорізької обласної ради за 2020 – 2021 роки. Вказаним актом встановлені порушення пункту 2, підпунктів 1, 20, 22 пункту 6, пункту 15 контракту.

Рішенням Запорізької обласної ради від 07 жовтня 2021 року №72 «Про звільнення директора комунального некомерційного підприємства «Запорізький обласний центр служби крові» звільнено ОСОБА\_1 з посади директора комунального некомерційного підприємства «Запорізький обласний центр служби крові» Запорізької обласної ради на підставі пункту 8 статті 36 Кодексу законів про працю України.

Обґрунтування Суду. Посилання у касаційній скарзі на те, що судами попередніх інстанцій не з'ясовано, з яких саме підстав її звільнено, відхиляються колегією суддів, оскільки підстави звільнення заявника є конкретними. Так, з рішення Запорізької обласної ради від 07 жовтня 2021 року №72 вбачається, що ОСОБА\_1 звільнено на підставі пункту 2 розділу «Загальні положення», пункти 5, 6, 9 розділу «Права та обов'язки сторін», пункти 18, 21 розділу «Відповідальність сторін. Розв'язання спорів», пункти 24, 27 розділу «Внесення змін і доповнень до контракту та припинення його дії»; пункт 8 статті 36 КЗпП України.

При цьому наявність порушень відповідних пунктів контракту з директором КНП «Запорізький обласний центр служби крові» зазначено та розписано в акті перевірки фінансово-господарської діяльності КНП «Запорізький обласний центр служби крові» за 2020 – 2021 роки від 26 липня 2021 року.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за посиланням:

<https://reyestr.court.gov.ua/Review/117823689>

**ПОСТАНОВА ВЕРХОВНОГО СУДУ У СКЛАДІ КОЛЕГІЇ СУДДІВ ДРУГОЇ СУДОВОЇ ПАЛАТИ  
КАСАЦІЙНОГО ЦИВІЛЬНОГО СУДУ ВІД 13.03.2024 У СПРАВІ №760/479/22  
(ПРОВАДЖЕННЯ №61-14932СВ23) ЩОДО ЮРИСДИКЦІЇ СПОРУ**

Суди встановили, що позивач із 15 жовтня 2019 року призначений виконувачем обов'язків директора Державного підприємства обслуговування повітряного руху України на період до прийняття відповідного рішення Уповноваженим органом управління з посадовим окладом згідно зі штатним розписом для керівника цього підприємства, що підтверджується наказом Міністерства інфраструктури України від 10 жовтня 2019 року №10-Ос та наказом виконувача обов'язків директора Державного підприємства обслуговування повітряного руху України від 15 жовтня 2019 року №1081/О.

04 листопада 2021 року відбулося засідання Пленуму Центральної ради Всеукраїнської профспілки «Федерація профспілок авіапрацівників радіолокації, радіонавігації і зв'язку України», на якому прийнято рішення направити вимогу Міністерству інфраструктури України про розірвання трудового договору (контракту) з виконувачем обов'язків директора Державного підприємства обслуговування повітряного руху України ОСОБА\_1.

На обґрунтування вимог розірвання трудового договору з позивачем відповідач у спірному рішенні вказував на такі порушення:

- 1) порушення статей 40, 41, 42, 42-1, 49-2, 49-4 КЗпП України при незаконному звільненні працівників підприємства, що підтверджується рішеннями судів;
- 2) порушення статей 148 – 149 КЗпП України при незаконному застосуванні дисциплінарного стягнення у вигляді догани;
- 3) порушення частини третьої статті 41 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» при звільненні членів виборних органів Всеукраїнської профспілки «Федерація профспілок авіапрацівників радіолокації, радіонавігації і зв'язку України»;
- 4) порушення пункту 6.25.2 колективного договору Украероруху щодо ненадання матеріальної допомоги у випадку звільнення працівника за власних бажань у зв'язку з виходом на пенсію;
- 5) порушення пункту 7.2 додатка 9 «Положення про порядок визначення і виплати винагороди за вислугу років у системі цивільної авіації України працівникам Державного підприємства обслуговування повітряного руху України» колективного договору Украероруху щодо відсутності погодження позбавлення винагороди за вислугу років; 6) порушення пункту 2.3.2 додатка 19 «Програма соціального захисту» колективного договору Украероруху щодо невиплати матеріальної допомоги при скороченні працівників.

Обґрунтування Суду. У справі, що переглядається, позивач оспорує рішення Всеукраїнської профспілки «Федерація профспілок авіапрацівників радіолокації, радіонавігації і зв'язку України» від 04 листопада 2020 року про розірвання трудового договору з виконувачем обов'язків директора Державного підприємства обслуговування повітряного руху України.

Державне підприємство обслуговування повітряного руху України відповідно до пункту 1.1 його статуту є державним унітарним підприємством, яке діє як державне комерційне підприємство та входить до сфери управління Міністерства інфраструктури України.

За статутом управління підприємством здійснює директор підприємства, який підзвітний і підконтрольний Наглядовій раді, якщо Наглядова рада не створена – уповноваженому органу управління. Директор підприємства самостійно в межах своєї компетенції вирішує питання діяльності підприємства, за винятком тих, що віднесені статутом до компетенції Уповноваженого органу управління та Наглядової ради.

Отже, саме держава набуває і здійснює корпоративні права у державному унітарному підприємстві опосередковано через уповноважені органи управління у межах їхньої компетенції, встановленої законом. У цьому випадку таким органом, до сфери управління якого входить Державне підприємство обслуговування повітряного руху України, є Міністерство інфраструктури України.

За таких обставин цей спір пов'язаний з діяльністю підприємства й управлінням ним. Наслідки його вирішення можуть впливати на трудові правовідносини з виконувачем обов'язків директора Державного підприємства обслуговування повітряного руху України ОСОБА\_1, що не змінює корпоративного характеру такого спору.

Доцільним є збереження єдиної юрисдикційної належності спорів про припинення повноважень керівника та/або членів виконавчого органу господарського товариства для формування стабільної та послідовної судової практики щодо належності таких спорів до господарської юрисдикції, що узгоджується з правовими висновками Великої Палати Верховного Суду, викладеними у постанові від 09 листопада 2022 року у справі №761/25659/21 (провадження №14-4цс22).

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за посиланням:

<https://reyestr.court.gov.ua/Review/117823554>

**ПОСТАНОВА ВЕРХОВНОГО СУДУ У СКЛАДІ КОЛЕГІЇ СУДДІВ ПЕРШОЇ СУДОВОЇ ПАЛАТИ  
КАСАЦІЙНОГО ЦИВІЛЬНОГО СУДУ ВІД 13.03.2024 У СПРАВІ №127/15018/23  
(ПРОВАДЖЕННЯ №61-13541СВ23) ЩОДО СПЛАТИ СУДОВОГО ЗБОРУ  
У ТРУДОВОМУ СПОРІ**

Обставини справи. У травні 2023 року ОСОБА\_1 звернулася до суду з позовом до Пенсійного фонду України про скасування наказів про звільнення, поновлення на роботі та стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу.

Ухвалою Вінницького міського суду Вінницької області від 29 травня 2023 року позовна заява залишена без руху та надано строк для усунення недоліків, а саме для сплати судового збору за позовні вимоги майнового характеру про стягнення середньоденного заробітку за час вимушеного прогулу, з розміром якого позивачу необхідно визначитися, але не менше 1073,60 грн, а також 2147,20 грн за дві вимоги немайнового характеру про визнання незаконним і скасування наказу про звільнення №153-к/тр від 21 квітня 2023 року та визнання незаконним і скасування наказу №70-к/тр від 11 квітня 2023 року (із змінами, внесеними наказом №147-к/тр від 18 квітня 2023 року «Про внесення змін до наказу від 11 квітня 2023 року №70-к/тр «Про звільнення ОСОБА\_1»).

Обґрунтування Суду. Суди попередніх інстанцій вказаного не врахували, та дійшли помилкового висновку, що стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу за своєю правовою природою не є основною чи додатковою заробітною платою, а також не є заохочувальною чи компенсаційною виплатою у розумінні статті 2 Закону України «Про оплату праці», у зв'язку із чим пільга щодо сплати судового збору, яка передбачена пунктом 1 частини першої статті 5 Закону України «Про судовий збір», не поширюється на вимоги позивача про стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу.

Отже, судіи попередніх інстанцій залишили поза увагою те, що ОСОБА\_1 звернулася з позовом про поновлення на роботі (у цій частині позивач звільнений від сплати судового збору) та стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу, який входить до структури заробітної плати, бо є заробітною платою, та зробили помилковий висновок про обов'язок позивача сплатити судовий збір за подання позову в цій частині.

Аналогічний висновок викладений у постанові Верховного Суду від 21 лютого 2024 року у справі №209/2226/22 (провадження №61-14575св23).

Крім того, отримавши заяву позивача про усунення недоліків, суд першої інстанції не розглянув її клопотання про те, що у разі, якщо суд вважає можливим поновлення на роботі, не визнаючи накази про звільнення незаконними та не скасовуючи їх, вона клопотала про відмову від позовних вимог в частині визнання незаконними та скасування наказу про звільнення №153-к/тр від 21 квітня 2023 року та визнання незаконним і скасування наказу №70-к/тр від 11 квітня 2023 року (із змінами, внесеними наказом №147-к/тр від 18 квітня 2023 року «Про внесення змін до наказу від 11 квітня 2023 року №70-к/тр «Про звільнення ОСОБА\_1»).

Також, повертаючи позовну заяву позивачу, судом першої інстанції зазначено, що на порушення вимог пунктів 4, 5 частини третьої статті 175 ЦПК України позивачем не наведено обґрунтованого приблизного розрахунку сум, які позивач хоче стягнути з відповідача, а саме розрахунку середньоденного розміру заробітної плати за час вимушеного прогулу, не вказано періоду, за який час просить стягнути, і не подано позовну заяву в новій редакції з усуненими недоліками.

Разом з тим питання щодо періоду та розміру стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу за правилами статті 235 КЗпП України вирішує саме суд одночасно із поновленням особи на посаді та з урахуванням вимог Порядку обчислення середньої заробітної плати, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 08 лютого 1995 року №100.

При цьому суд не врахував, що для здійснення розрахунку середнього заробітку за прогул позивачка у позовній заяві просила, зокрема, витребувати довідку про заробітну плату за останні 12 місяців, яка була підготовлена відділом бухгалтерського обліку та звітності управління виконавчої дирекції Фонду соціального страхування України у Вінницькій області.

З огляду на викладене вище у сукупності Верховний Суд доходить висновку, що наведені в касаційній скарзі доводи є суттєвими та дають підстави вважати, що суд першої інстанції діяв не у спосіб, визначений процесуальним законом, повернувши заяву ОСОБА\_1.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за посиланням:

<https://reyestr.court.gov.ua/Review/117823687>

**ПОСТАНОВА ВЕРХОВНОГО СУДУ У СКЛАДІ КОЛЕГІЇ СУДДІВ ПЕРШОЇ СУДОВОЇ ПАЛАТИ  
КАСАЦІЙНОГО ЦИВІЛЬНОГО СУДУ ВІД 13.03.2024 У СПРАВІ №709/377/21  
(ПРОВАДЖЕННЯ №61-10004СВ23) ЩОДО НЕДООТРИМАННЯ СУМИ  
СУДДІВСЬКОЇ ВИНАГОРОДИ**

Обставини справи. 12 листопада 2012 року постановою слідчого в особливо важливих справах відділу прокуратури Полтавської області ОСОБА\_1 притягнуто як обвинуваченого в кримінальній справі, пред'явлено звинувачення у вчиненні злочину за частиною третьою статті 368 КК України.

21 листопада 2012 року стосовно ОСОБА\_1 внесено відомості до Єдиного реєстру досудових розслідувань про кримінальне правопорушення за частиною третьою статті 368 КК України.

19 грудня 2012 року ОСОБА\_1 повідомлено про підозру у вчиненні злочину, передбаченого частиною третьою статті 368 КК України.

21 жовтня 2013 року наказом голови Оржицького районного суду Полтавської області №10(ОС)с «Щодо встановлення ОСОБА\_1 щомісячної доплати за вислугу років» ОСОБА\_1, судді Оржицького районного суду Полтавської області, встановлено щомісячну доплату за вислугу років у розмірі 40 відсотків посадового окладу з 17 жовтня 2013 року, у зв'язку з наявністю станом на 17 жовтня 2013 року стажу роботи 15 років.

Рішенням Вищої кваліфікаційної комісії суддів України від 04 березня 2015 року №7/вп-15 ОСОБА\_1 відсторонено від посади судді Оржицького районного суду Полтавської області строком на два місяці.

Наказом голови Оржицького районного суду Полтавської області від 01 квітня 2015 року №9(ОС)с ОСОБА\_1, судді Оржицького районного суду Полтавської області, у зв'язку з притягненням його до кримінальної відповідальності і відстороненням від посади судді з 04 березня 2015 року на два місяці, визначено проводити йому з 28 березня до 04 травня 2015 року включно виплату у вигляді посадового окладу без доплат.

Вироком Чернобайвського районного суду Черкаської області від 30 грудня 2016 року, залишеним без змін ухвалою Черкаського апеляційного суду від 29 вересня 2020 року та постановою Верховного Суду від 08 лютого 2021 року, ОСОБА\_1 визнано невинуватим у зв'язку з недоведеністю його вини у вчиненні злочину, передбаченого частиною третьою статті 368 КК України, та виправдано.

У квітні 2021 року ОСОБА\_1 звернувся до суду з позовом до Полтавської обласної прокуратури, Офісу Генерального прокурора, Державної казначейської служби України, у якому просив суд стягнути з відповідачів шляхом безспірного списання коштів з відповідного казначейського рахунку на його користь відшкодування витрат на правову допомогу, втрачений заробіток, витрати на проїзді моральну шкоду.

Обґрунтування Суду. Відсторонення працівника від роботи – це призупинення виконання ним своїх трудових обов'язків за рішенням уповноважених на це компетентних органів з підстав, передбачених законодавством, що, як правило, відбувається з одночасним призупиненням виплати йому заробітної плати.

Відсторонення від роботи можливе лише у випадках, що передбачені законодавством. Про це оголошується наказом або розпорядженням керівника підприємства, установи чи організації, і про це працівник повинен бути повідомлений.

Судами встановлено, що 21 жовтня 2013 року наказом голови Оржицького районного суду Полтавської області №10(ОС)с «Щодо встановлення ОСОБА\_1 щомісячної доплати за вислугу років» ОСОБА\_1, судді Оржицького районного суду Полтавської області, встановлено щомісячну доплату за вислугу років у розмірі 40 відсотків посадового окладу з 17 жовтня 2013 року, у зв'язку з наявністю станом на 17 жовтня 2013 року стажу роботи 15 років.

Рішенням Вищої кваліфікаційної комісії суддів України від 04 березня 2015 року №7/вп-15 ОСОБА\_1 відсторонено від посади судді Оржицького районного суду Полтавської області строком на два місяці.

Наказом голови Оржицького районного суду Полтавської області від 01 квітня 2015 року №9(ОС)с ОСОБА\_1, судді Оржицького районного суду Полтавської області, у зв'язку з притягненням його до кримінальної відповідальності і відстороненням від посади судді з 04 березня 2015 року на два місяці, встановлено проводити з 28 березня до 04 травня 2015 року включно виплату у вигляді посадового окладу без доплат.

Згідно з довідкою-розрахунком, виданою 20 квітня 2021 року Територіальним управлінням Державної судової адміністрації України в Полтавській області, нарахована доплата за вислугу років судді Оржицького районного суду Полтавської області ОСОБА\_1 становить 4 640,00 гривні.

Судом апеляційної інстанції встановлено, що ОСОБА\_1, працюючи суддею Оржицького районного суду Полтавської області, отримував посадовий оклад та доплату за вислугу років у розмірі 40 відсотків посадового окладу, а у зв'язку із відстороненням його від посади з 28 березня до 04 травня 2015 року недоотримав суму суддівської винагороди із врахуванням доплати за вислугу років у розмірі 4 640,00 гривні.

Враховуючи викладене, колегія суддів погоджується з висновком суду апеляційної інстанції про те, що ОСОБА\_1 як особа, яку визнано невинуватою у пред'явленому обвинуваченні та виправдано у зв'язку з недоведеністю вчинення ним злочину, має право на стягнення з держави Україна 4 640,00 грн недоотриманої суми суддівської винагороди із врахуванням доплати за вислугу років як грошових доходів, які втрачено внаслідок відсторонення від посади, які він міг би отримати, якби проти нього не було вчинено незаконних дій.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за посиланням:

<https://reyestr.court.gov.ua/Review/117788757>

**ПОСТАНОВА ВЕРХОВНОГО СУДУ У СКЛАДІ КОЛЕГІЇ СУДДІВ ПЕРШОЇ СУДОВОЇ ПАЛАТИ  
КАСАЦІЙНОГО ЦИВІЛЬНОГО СУДУ ВІД 13.03.2024 У СПРАВІ №363/1121/22  
(ПРОВАДЖЕННЯ №61-8129СВ23) ЩОДО ПРОВЕДЕННЯ ПРОФІЛАКТИЧНИХ ЩЕПЛЕНЬ**

16

Обставини справи. Наказом директора СП «Київські теплові мережі» КП «Київтеплоенерго» Деревицького В. І. від 31 січня 2022 року №159-к КТМ «Про відсторонення від роботи», у зв'язку з відмовою/ухиленням від проведення профілактичних щеплень проти COVID-19, обов'язковість яких передбачена Переліком професій, виробництв та організацій, працівники яких підлягають обов'язковим профілактичним щепленням, затвердженим наказом МОЗ України від 04 жовтня 2021 року №2153, ОСОБА\_1 відсторонено від роботи без збереження заробітної плати з 31 січня 2022 року до закінчення дії карантину, встановленого Кабінетом Міністрів України, або дня надання одного з документів, передбачених наказом КП «Київтеплоенерго» «Про обов'язкові профілактичні щеплення», що підтверджує отримання щеплення або наявність протипоказань до проведення такого щеплення. При ознайомленні із вказаним наказом ОСОБА\_1 зазначила, що не згодна з наказом та не зобов'язана надавати інформацію про стан свого здоров'я.

Обґрунтування Суду. До завершення воєнного стану в Україні до працівників, які належать до Переліку №2153, не може бути застосовано відсторонення від роботи у зв'язку з відсутністю щеплення від COVID-19. Відповідачем застосовано до позивачки відсторонення від роботи до набрання чинності вказаними нормативно-правовими актами.

Відсторонення від роботи (виконання робіт) певних категорій працівників, які відмовляються або ухиляються від проведення обов'язкових профілактичних щеплень проти COVID-19, було передбачене законом.

Положення законів України з приводу такого відсторонення є чіткими, зрозумілими та за дотримання визначеної в них процедури дозволяють працівникові розуміти наслідки його відмови або ухилення від такого щеплення за відсутності медичних протипоказань, виявлених за наслідками медичного огляду, проведеного до моменту відсторонення, а роботодавцеві дозволяють визначити порядок його дій щодо такого працівника.

У кожному конкретному випадку для вирішення питання про наявність підстав для обов'язкового щеплення працівника проти COVID-19 і відповідно для відсторонення працівника від роботи слід виходити не тільки з Переліку №2153, але й оцінки загрози, яку потенційно на роботі може нести невакцинований працівник. Зокрема, слід враховувати такі обставини, як:

кількість соціальних контактів працівника на робочому місці (прямих/непрямих);

форму організації праці (дистанційна/надомна), у тому числі можливість встановлення такої форми роботи для працівника, який не був щепленим;

умови праці, у яких перебуває працівник і які збільшують вірогідність зараження COVID-19, зокрема потребу відбувати у внутрішні та закордонні відрядження;

контакт працівника з продукцією, яка буде використовуватися (споживатися) населенням.

Аналогічні правові висновки викладено у постанові Великої Палати Верховного Суду від 14 грудня 2022 року у справі №130/3548/21 (провадження №14-82цс22).

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за посиланням:

<https://reyestr.court.gov.ua/Review/117718209>



**ПОСТАНОВА ВЕРХОВНОГО СУДУ У СКЛАДІ КОЛЕГІЇ СУДДІВ ТРЕТЬОЇ СУДОВОЇ ПАЛАТИ  
КАСАЦІЙНОГО ЦИВІЛЬНОГО СУДУ ВІД 14.03.2024 У СПРАВІ №127/18736/20  
(ПРОВАДЖЕННЯ №61-10780СВ23) ПРО ЗАХИСТ ЧЕСТІ, ГІДНОСТІ І ДІЛОВОЇ РЕПУТАЦІЇ,  
СПРОСТУВАННЯ НЕДОСТОВІРНОЇ ІНФОРМАЦІЇ ТА ВІДШКОДУВАННЯ МОРАЛЬНОЇ ШКОДИ**

Обставини справи. Встановлено, що ІНФОРМАЦІЯ\_5 журналістами програми «Наші гроші» ОСОБА\_3 та ОСОБА\_2 на вебсайті ІНФОРМАЦІЯ\_3/ та на YouTube-каналі ІНФОРМАЦІЯ\_4 було оприлюднено відеосюжет програми журналіста ОСОБА\_3 «Наші гроші» та журналістське розслідування ОСОБА\_2 під назвою «Друзі Президента крадуть на оборонці (секретні переписки) /// №НОМЕР\_1 (ІНФОРМАЦІЯ\_5)», в якому розповсюджено інформацію про ОСОБА\_1 такого змісту: «Вітаю! Це «НАШІ ГРОШІ», ОСОБА\_3 і наш спецсеріал про масштабну багаторічну корупцію на багатостраждальній українській оборонці. Зміст попередніх серій коротко (голос за кадром): Початок війни. Група молодиків вступає у змову з оборонними чиновниками, вони скуповують військові запчастини у російських контрабандистів, а також по складах Української армії, накручують ціни у рази, і за змовою з державним концерном «Укроборонпром» продають на його заводи. До групи входять зам. секретаря Ради Нацбезпеки та Оборони ОСОБА\_1, його син ОСОБА\_6 колишній працівник концерну ОСОБА\_7 і керівники оборонних структур різних рівнів. Група швидко стає привілейованим постачальником держзаводів і отримує контракти на сотні мільйонів гривень, центром обладку стає підставна компанія «ОПТИМУМСПЕЦДЕТАЛЬ», скорочено «ОПТИМА». Отримані гроші переводять в готівку, які потім витрачають на відкати заводам, хабарі слідчим органам та розкішне життя».

Згідно з висновком комплексного психолого-лінгвістичного дослідження від 28 липня 2020 року №19079/19080/20-61, складеним експертами Київського науково-дослідного інституту судових експертиз на замовлення сторони позивача, у висловлюванні «До групи входять зам. секретаря Ради нацбезпеки і оборони ОСОБА\_1», яке було у висловлюваннях у тексті, зафіксованому на відео за посиланням: ІНФОРМАЦІЯ\_3 з 27 хв. 57 сек. по 28 хв. 04 сек., в контексті, що транслювався у телеефірі в мережі Інтернет на «24 каналі» ІНФОРМАЦІЯ\_1 за адресою: ІНФОРМАЦІЯ\_3, міститься інформація негативного характеру. Висловлювання «До групи входять зам. секретаря Ради нацбезпеки і оборони ОСОБА\_1» виражене у формі фактичного твердження.

Разом із тим згідно з висновком судової лінгвістичної (семантико-текстуальної) експертизи мовлення від 20 жовтня 2021 року №9690, складеним експертом Національного наукового центру «Інститут судових експертиз ім. Засл. проф. М. С. Бокаріуса» на виконання ухвали Вінницького міського суду Вінницької області від 25 березня 2021 року, мовленнєве повідомлення «Група молодиків вступає у змову з оборонними чиновниками, вони скуповують військові запчастини у російських контрабандистів, а також по складах Української армії, накручують ціни у рази, і за змовою з державним концерном «Укроборонпром» передають на його заводи. До групи входять: зам. секретаря Ради Нацбезпеки та Оборони ОСОБА\_1...», поширені ІНФОРМАЦІЯ\_1 на YouTube-каналі в програмі «Наші гроші» на веб-сайті ІНФОРМАЦІЯ\_4/ ( ІНФОРМАЦІЯ\_3 з 27 по 29 хв. відеосюжету в матеріалах журналістського розслідування під назвою «ІНФОРМАЦІЯ\_2», виражене у формі оціночного судження.

Оцінюючи вказані висновки експертиз у сукупності з іншими матеріалами справи, апеляційний суд виходив з того, що саме висновок судової лінгвістичної (семантико-текстуальної) експертизи мовлення від 20 жовтня 2021 року №9690, складений Національним науковим центром «Інститут судових експертиз ім. Засл. проф. М. С. Бокаріуса» на виконання ухвали суду, є належним і допустимим доказом, оскільки включає в себе дослідження спірних висловлювань у контексті всього мовленнєвого повідомлення, у тому числі емоційну та інтонаційну складову, а не лише їх текстуальне відображення.

Обґрунтування Суду. Фактично позивач просить спростувати інформацію, яка за змістом журналістського розслідування є громадською критикою у засобах масової інформації з приводу питань державних закупівель в оборонній галузі, у ній викладені оціночні судження з використанням характерних мовностилістичних засобів і відповідної риторики, а тому колегія суддів погоджується з висновками апеляційного суду про відсутність правових підстав для задоволення позовних вимог.

Чинним законодавством не передбачена можливість притягнення до відповідальності за висловлювання оціночних суджень, тому що вони, як і думки, переконання, критична оцінка певних фактів і недоліків, не можуть бути предметом судового захисту, оскільки, будучи вираженням суб'єктивної думки і поглядів, не можуть бути перевірені на предмет їх відповідності дійсності (на відміну від перевірки істинності фактів), а особи, які є публічними фігурами, мають бути толерантними до різкої, навіть некоректної критики (див. постанови Верховного Суду від 25 січня 2023 року у справі №761/33563/20 (провадження №61-9907св22) та від 05 квітня 2023 року у справі №760/23818/20 (провадження №61-2235св22).

Вирішуючи питання про визнання інформації недостовірною та її спростування, Верховний Суд неодноразово наголошував, що у кожному конкретному випадку необхідно встановити характер поширеної інформації та з'ясувати, є вона фактичним твердженням чи оціночним судженням. При цьому підлягають врахуванню зміст і контекст поширеної інформації, її значення для суспільної дискусії, важливість посади, яку обіймає особа, відносно якої поширена інформація, достовірність інформації, наслідки її поширення, а також судам слід розрізняти критику діяльності та стверджувальні висловлювання щодо вчинення кримінальних правопорушень. У випадку встановлення, що інформація, про спростування якої ініційовано питання у справі, містить ознаки оціночних суджень, викладена у формі провокативної риторики з використанням характерних для оціночних суджень мовностилістичних засобів, така інформація вважається суб'єктивною думкою розповсюджувачів, яку не можна перевірити щодо відповідності дійсності та спростувати. Вказана практика у спірних правовідносинах є сталою.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за посиланням:

<https://reyestr.court.gov.ua/Review/117974738>

**ПОСТАНОВА ВЕРХОВНОГО СУДУ У СКЛАДІ КОЛЕГІЇ СУДДІВ ДРУГОЇ СУДОВОЇ ПАЛАТИ  
КАСАЦІЙНОГО ЦИВІЛЬНОГО СУДУ ВІД 14.03.2024 У СПРАВІ №607/2097/23  
(ПРОВАДЖЕННЯ №61-17699СВ23) ЩОДО ЗОБОВ'ЯЗАННЯ ВНЕСТИ ЗМІНИ  
У ТРУДОВУ КНИЖКУ В ЗАПИСІ В ЧАСТИНІ НАЗВИ ПОСАДИ**

Обставини справи. Із записів у трудовій книжці позивача та наказів від 31 жовтня 2016 року №1 та від 01 грудня 2020 року вбачається, що позивач 01 листопада 2016 року був прийнятий на роботу на посаду водія на підставі наказу №1к від 31 жовтня 2016 року та 01 грудня 2020 року звільнений з посади водія згідно з пунктом 1 частини першої статті 36 КЗпП України, на підставі наказу №3 від 01 грудня 2020 року.

Відповідно до посвідчення №НОМЕР\_1 від 14 березня 2011 року ОСОБА\_1 закінчив Тернопільський обласний комунальний навчально-курсовий центр за професією машиніст автовишки автогідропідіймача та може допускатися до керування автовишки та автогідропідіймача.

Судами встановлено, що основними обов'язками ОСОБА\_1 було керування автомобілем автовишкою Renault Midlener, д.н.з. НОМЕР\_2, бортовою платформою з маніпулятором MAN8.150, д.н.з. НОМЕР\_3, бортовим малотонажем Mercedes-Benz 313 Sprinter.

Згідно з листом Управління Держпраці у Тернопільській області у процесі перевірки на звернення ОСОБА\_1 від 07 листопада 2022 року записи у спірній трудовій книжці відповідають оригіналам наказів, виданих ФОП ОСОБА\_2.

Відомості щодо переведення позивача з посади водія на посаду машиніста автовишки і автогідропідійомника та що ця посада наявна в штатному розписі ФОП ОСОБА\_2 в матеріалах справи відсутні.

Обґрунтування Суду. Виправлені відомості про роботу, про переведення на іншу роботу, про нагородження та заохочення та інші мають повністю відповідати оригіналу наказу або розпорядження. У разі втрати наказу чи розпорядження або невідповідності їх фактично виконуваній роботі виправлення відомостей про роботу здійснюється на основі інших документів, що підтверджують виконання робіт, незазначених у трудовій книжці. Показання свідків не можуть бути підставою для виправлення занесених раніше записів (пункт 2.9 Інструкції).

Постановою Кабінету Міністрів України від 27 квітня 1993 року №301 «Про трудові книжки працівників» затверджено зразки бланків трудової книжки і вкладиша до неї. Так, розділ «Відомості про роботу» у зразку трудової книжки містить 4 графи. У першій графі зазначається №запису, у другій – дата, у третій – відомості про прийом на роботу, переведення на іншу роботу і звільнення (із зазначенням причин і посиланням на статтю, пункт закону), у четвертій – на підставі чого внесено запис (документ, його дата і номер).

Судами попередніх інстанцій встановлено, що ОСОБА\_1 у період з 01 листопада 2016 року до 01 грудня 2020 року працював у ФОП ОСОБА\_2 на посаді водія, про що свідчать наказ №1 від 31 жовтня 2016 року про прийняття на роботу на посаду водія, а також наказ №3 про звільнення ОСОБА\_1 з посади водія від 01 грудня 2020 року. Вказані накази позивачем не оскаржувалися та є дійсними.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за посиланням:

<https://reyestr.court.gov.ua/Review/117657045>

**ПОСТАНОВА ВЕРХОВНОГО СУДУ У СКЛАДІ КОЛЕГІЇ СУДДІВ ПЕРШОЇ СУДОВОЇ ПАЛАТИ  
КАСАЦІЙНОГО ЦИВІЛЬНОГО СУДУ ВІД 15.03.2024 У СПРАВІ №226/859/23  
(ПРОВАДЖЕННЯ №61-18113СВ23) ЩОДО СТЯГНЕННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ**

Обставини справи. 21 листопада 2014 року позивач звертався із заявою про звільнення його за власним бажанням, яку було спрямовано рекомендованим поштовим відправленням №8532700663176 на юридичну адресу відповідача, а саме державне підприємство «БК Краснолиманська» м. Родинське, м. Покровськ Донецької області, індекс 85310. Ця адреса на той час була зазначена в Єдиному державному реєстрі юридичних осіб. Відповідач його заяву не отримав, а тому вона повернулася.

14 листопада 2019 року він повторно звертався із заявою про звільнення його за власним бажанням, просив виплатити належні йому кошти та надати довідку про розмір заборгованості, яку відповідач також не отримав.

23 березня 2023 року він направив вищевказані заяви на нову юридичну адресу відповідача, а саме: вул. Прорізна, 12а у м. Києві, індекс 01001.

Рішенням Димитровського міського суду Донецької області від 28 квітня 2023 року у справі №226/480/23 його позов задоволено. Стягнуто з ТОВ «Краснолиманське» на його користь заборгованість із заробітної плати у розмірі 13 726,86 грн з урахуванням вже утриманих податку та інших обов'язкових платежів. Стягнуто з ТОВ «Краснолиманське» на користь держави судовий збір у сумі 1073,60 гривні.

Товариством не було нараховано заробітну плату за період з грудня 2014 року по травень 2023 року, що порушує його права на отримання заробітної плати.

Відповідач перебуває у простої та не забезпечує його роботою, не видає завдань, до роботи не запрошує та не звільняє. Тобто він перебуває у простої з вини товариства, а тому ТОВ «Краснолиманське» зобов'язано сплатити йому за цей період 2/3 тарифної ставки.

Обґрунтування Суду. Суди, встановивши фактичні обставини у справі, від яких залежить правильне вирішення спору, належним чином оцінивши докази, подані сторонами, дійшли обґрунтованого висновку про недоведеність позивачем вимог про стягнення заборгованості із заробітної плати за період з 15 січня 2018 року по 31 липня 2023 року, оскільки ТОВ «Краснолиманське» з 15 січня 2018 року довело, що поновило свою господарську діяльність у повному обсязі, простій товариства закінчився, ОСОБА\_1 із вказаної дати до роботи у товаристві не приступив і не виконував її, тому відсутні правові підстави для стягнення заробітної плати з часу закінчення простою у товаристві.

Верховний Суд погоджується з висновком судів про те, що ТОВ «Краснолиманське» вчиняло дії для повідомлення позивача про поновлення трудових відносин у січні 2018 року, а саме згідно з актом ТОВ «Краснолиманське» про повідомлення працівника про закінчення простою на підприємстві від 18 січня 2018 року з метою врегулювання трудових відносин з працівниками підприємства ОСОБА\_1 телефонували 15 січня 2018 року за номером телефону НОМЕР\_1 та 16 січня 2018 року за номером телефону його матері ОСОБА\_3 – НОМЕР\_2, проте на дзвінки за цими номерами ніхто не відповідав (а.с. 35 зворот, 36, 47). Вказані висновки суду спростовують доводи касаційної скарги про те, що відповідачем не було повідомлено позивача про закінчення простою.

Суди дійшли правильного висновку про те, що направлення позивачем на адресу ТОВ «Краснолиманське» за період з 2014 року по 2023 рік заяв про звільнення, які товариство не отримало та вони повернулися на адресу позивача, не є належним доказом того, що роботодавець не звільняє ОСОБА\_1 та вчиняє простій, що спростовує доводи касаційної скарги про те, що відповідачем не забезпечено позивача роботою, а простій виник унаслідок бездіяльності товариства.

Подібні за змістом правові висновки викладені у постанові Верховного Суду у складі колегії суддів Третьої судової палати Касаційного цивільного суду від 18 червня 2019 року у справі №235/1739/18 (провадження №61-1250 св 19).

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за посиланням:

<https://reyestr.court.gov.ua/Review/117757598>

**ПОСТАНОВА ВЕРХОВНОГО СУДУ У СКЛАДІ КОЛЕГІЇ СУДДІВ ДРУГОЇ СУДОВОЇ ПАЛАТИ  
КАСАЦІЙНОГО ЦИВІЛЬНОГО СУДУ ВІД 18.03.2024 У СПРАВІ №242/80/23  
(ПРОВАДЖЕННЯ №61-14519СВ23) ЩОДО ВИПЛАТИ СЕРЕДНЬОГО ЗАРОБІТКУ  
МОБІЛІЗОВАНИМ ПРАЦІВНИКАМ**

Обставини справи. У січні 2023 року ОСОБА\_1 звернувся до суду з позовом до Державного підприємства «Селидіввугілля» (далі – ДП «Селидіввугілля») про визнання протиправним і скасування наказу про припинення виплати середнього заробітку, зобов'язання виплатити середній заробіток.

Позов мотивований тим, що з 01 березня 2008 року він працює на посаді «головний механік» у ДП «Селидіввугілля». На підставі наказу ДП «Селидіввугілля» від 12 квітня 2022 року №40-к «Про увільнення ОСОБА\_1 від роботи у зв'язку із призовом під час мобілізації» з 07 квітня 2022 року його увільнено від роботи у зв'язку з призовом на військову службу під час мобілізації зі збереженням місця роботи, посади та середньої заробітної плати на період проходження військової служби. Згідно із цим наказом йому з квітня 2022 року щомісяця нараховувалися та виплачувалися кошти в розмірі середньої заробітної плати, проте за липень 2022 року було перераховано лише кошти в сумі 12 245,41 грн, а з серпня 2022 року такі виплати припинилися взагалі з невідомої йому на той час причини.

Обґрунтування Суду. Оскільки положення частини третьої статті 119 КЗпП України у частині збереження за позивачем середнього заробітку на час перебування на військовій службі поширювалися на нього до 19 липня 2022 року, тобто до дня набрання чинності Законом №2352-ІХ, суди попередніх інстанцій дійшли правильного висновку про те, що відповідач не порушив норми статті 58 Конституції України та ЦК України щодо незворотності дії закону в часі та правомірно припинив нарахування і виплати середнього заробітку позивачу з 19 липня 2022 року. Зокрема, починаючи з 19 липня 2022 року відповідач позбавлений обов'язку зберігати за позивачем середній заробіток, оскільки відповідні положення частини третьої статті 119 КЗпП України виключені. При цьому припинення відповідачем нарахування та виплати середнього заробітку позивачу було спрямовано на приведення трудових правовідносин із позивачем у відповідність до вимог Закону №2352-ІХ.

Аналогічні висновки зроблені Верховним Судом у постановках від 06 вересня 2023 року у справі №204/10983/22 (провадження №61-11200св23), від 14 вересня 2023 року у справі №332/1195/23 (провадження №61-11828св23), від 14 вересня 2023 року у справі №754/5488/22 (провадження №61-6588св23), від 18 жовтня 2023 року у справі №639/3086/22 (провадження №61-7027св23), від 01 листопада 2023 року у справі №642/959/23 (провадження №61-10909св23), 22 листопада 2023 року у справі №711/5198/22 (провадження №61-2999св 23), від 08 грудня 2023 року у справі №638/5055/22 (провадження №61-8486св23), від 08 лютого 2023 року у справі №242/1792/22 (провадження №61-9889св23) та інших.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за посиланням:

<https://reyestr.court.gov.ua/Review/117757689>

**ПОСТАНОВА ВЕРХОВНОГО СУДУ У СКЛАДІ КОЛЕГІЇ СУДДІВ ПЕРШОЇ СУДОВОЇ ПАЛАТИ  
КАСАЦІЙНОГО ЦИВІЛЬНОГО СУДУ ВІД 18.03.2024 У СПРАВІ №171/52/22  
(ПРОВАДЖЕННЯ №61-18643СВ23) ЩОДО НЕВІДПОВІДНОСТІ ПРАЦІВНИКА ЗАЙМАНІЙ  
ПОСАДІ АБО ВИКОНУВАНІЙ РОБОТІ ВНАСЛІДОК НЕДОСТАТНЬОЇ КВАЛІФІКАЦІЇ**

Обставини справи. ОСОБА\_1 із 15 вересня 1995 року працював у котлотурбінному цеху №1 відокремленого підрозділу «Криворізька ТЕС» АТ «ДТЕК Дніпроенерго» на посаді машиніста енергоблоку сьомої групи кваліфікації, що підтверджується копією трудової книжки серії НОМЕР\_1.

ОСОБА\_1 є членом ППО «Захист праці», що підтверджується квитком члена профспілки та протоколом №1 установчих зборів від 03 березня 2020 року. Згідно з наказом від 16 лютого 2021 року №50-к ОСОБА\_1, машиніста енергоблоку котлотурбінного цеху, звільнено 16 лютого 2021 року у зв'язку з виявленою невідповідністю займаній посаді внаслідок недостатньої кваліфікації та неможливістю переведення на іншу посаду, яка не потребує знань технології робіт (пункт 2 частини першої статті 40 КЗпП України). Підстава: протокол перевірки знань від 19 січня 2021 року №1, протокол повторної перевірки знань від 16 лютого 2021 року №2, протокол кадрової комісії від 16 лютого 2021 року

Обґрунтування Суду. Достатніх доказів на підтвердження обставин, які б свідчили про наявність підстав для звільнення працівника за пунктом 2 частини першої статті 40 КЗпП України, відповідачем не надано, а вказане є процесуальним обов'язком роботодавця.

Відповідно до частини другої статті 252 КЗпП України, частини другої статті 41 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» зміна умов трудового договору, оплати праці, притягнення до дисциплінарної відповідальності працівників, які є членами виборних профспілкових органів, допускаються лише за попередньою згодою виборного профспілкового органу, членами якого вони є.

Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» є спеціальним законом, що визначає особливості правового регулювання, засади створення, права та гарантії діяльності професійних спілок. Аналіз указаних норм законів дозволяє зробити висновок, що попередня згода чи незгода на притягнення до дисциплінарної відповідальності працівника, який є членом профспілкової організації, з боку профспілкової організації є засобом захисту прав працівника і це право на захист не може бути обмежено.

Згідно з частиною дев'ятою статті 43 КЗпП України, якщо розірвання трудового договору з працівником проведено власником або уповноваженим ним органом без звернення до виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника), суд зупиняє провадження у справі, запитує згоду виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) і після її одержання або відмови виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) в наданні згоди на звільнення працівника (частина перша цієї статті) розглядає спір по суті.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за посиланням:

<https://reyestr.court.gov.ua/Review/117718296>

**ПОСТАНОВА ВЕРХОВНОГО СУДУ У СКЛАДІ КОЛЕГІЇ СУДДІВ ПЕРШОЇ СУДОВОЇ ПАЛАТИ  
КАСАЦІЙНОГО ЦИВІЛЬНОГО СУДУ ВІД 19.03.2024 У СПРАВІ №761/23335/21  
(ПРОВАДЖЕННЯ №61-9756СВ23) ЩОДО ПЕРЕВАЖНОГО ПРАВА ЗАЛИШЕННЯ НА РОБОТІ**

Обставини справи. 31 травня 2021 року його звільнено з роботи на підставі наказу ТОВ «Юнілівер Україна» за пунктом 1 частини першої статті 40 КЗпП України.

ОСОБА\_1 вважав, що його звільнення є незаконним, оскільки ТОВ «Юнілівер Україна» було грубо порушено вимоги статей 42-1, 49-2, 141 КЗпП України, при цьому звільнення відбулося під час його тимчасової непрацездатності, про що роботодавцю ТОВ «Юнілівер Україна» було відомо.

Обґрунтування Суду. Судом апеляційної інстанції обґрунтовано встановлено, що під час здійснення оцінки діяльності ОСОБА\_1, комісією, створеною на підставі наказу ТОВ «Юнілівер Україна» від 01 березня 2021 року №007-ОД, встановлено, що:

- продуктивність у продажах чайної продукції: ОСОБА\_1 – 78%, ОСОБА\_3 – 107%, ОСОБА\_4 – 85,6%;
- продуктивність у продажах продукції для дому: ОСОБА\_1 – 100,3%, ОСОБА\_3 – 107%, ОСОБА\_4 – 107,3%.

Отже, за результатами оцінки навичок (кваліфікацій) працівників за 2019 рік, із дев'яти кваліфікацій за посадою: ОСОБА\_1 володів 8, а саме майже не володів навиком «ведення переговорів». ОСОБА\_3, ОСОБА\_4 володіли 9 кваліфікаціями.

У 2020 році за результатами оцінки за особистими кваліфікаціям працівників, кваліфікація ОСОБА\_1 оцінена в 7 балів, ОСОБА\_3 – 11 балів, ОСОБА\_4 – 11 балів.

Крім того, комісією було встановлено, що безперервний стаж роботи ОСОБА\_5 становить 14 років, ОСОБА\_3 – 13 років та ОСОБА\_1 – 6 років.

Внаслідок чого створена комісія ТОВ «Юнілівер Україна» дійшла висновку, що переважне право бути залишеними на роботі мають молодші менеджери з питань регіонального розвитку ОСОБА\_4 та ОСОБА\_3. Комісія рекомендувала директору ТОВ «Юнілівер Україна» скоротити одну посаду молодшого менеджера з питань регіонального розвитку, яку обіймав ОСОБА\_1.

Таким чином, судом апеляційної інстанції обґрунтовано зазначили про дотримання ТОВ «Юнілівер Україна» під час звільнення ОСОБА\_1 вимог статті 42 КЗпП України, оскільки ОСОБА\_1 не мав переважного права на залишення на роботі, з огляду на те, що він найменше відпрацював у компанії, а також мав нижчі показники в роботі, ніж інші працівники, що обіймали аналогічну з ним посаду.

Отже, суд апеляційної інстанції дослідив всі наявні у справі докази у їх сукупності та зіставленні, надав їм належну оцінку, правильно визначив характер спірних правовідносин і норми права, які підлягали застосуванню до цих правовідносин, і дійшов обґрунтованого висновку про відмову в задоволенні позову.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за посиланням:

<https://reyestr.court.gov.ua/Review/117788804>

**ПОСТАНОВА ВЕРХОВНОГО СУДУ У СКЛАДІ КОЛЕГІЇ СУДДІВ ТРЕТЬОЇ СУДОВОЇ ПАЛАТИ  
КАСАЦІЙНОГО ЦИВІЛЬНОГО СУДУ ВІД 20.03.2024 У СПРАВІ №181/1681/23  
(ПРОВАДЖЕННЯ №61-206СВ24) ЩОДО СТЯГНЕННЯ КОМПЕНСАЦІЇ ВТРАТИ  
ЧАСТИНИ ЗАРОБІТКУ**

Обставини справи. У жовтні 2023 року до суду надійшла позовна заява ОСОБА\_1, в якій він просив стягнути на його користь компенсацію втрати частини заробітку у розмірі 17 458,03 гривні.

Позовні вимоги мотивував тим, що у період часу 19 квітня 2018 року по 04 лютого 2020 року він працював у товаристві з обмеженою відповідальністю «Краснолиманське».

04 лютого 2020 року він був звільнений з посади за власним бажанням на підставі статті 38 КЗпП України, проте підприємство розрахунку з позивачем не здійснило.

Обґрунтування Суду. Компенсація громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати провадиться у разі затримки на один і більше календарних місяців виплати доходів, нарахованих громадянам за період починаючи з дня набрання чинності цим Законом. Під доходами у цьому Законі слід розуміти грошові доходи громадян, які вони одержують на території України і які не мають разового характеру, серед іншого, заробітна плата (грошове забезпечення) (частини перша, друга статті 2 Закону України «Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати» від 19 жовтня 2000 року №2050-III).

З наведеного випливає, що кошти, які підлягають нарахуванню в порядку компенсації працівникам втрати частини заробітної плати у зв'язку з порушенням строків її виплати, є складовими заробітної плати.

На належності сум компенсації працівникам втрати частини заробітної плати у зв'язку з порушенням строків її виплати до складових належної працівникові заробітної плати як коштів, які мають компенсаторний характер та спрямовані на забезпечення реальної заробітної плати, наголосував і Конституційний Суд України у рішенні від 15 жовтня 2013 року №9-рп/2013.

Конституційний Суд України у вказаному рішенні виходив з того, що винагорода за виконану працівником роботу є джерелом його існування та має забезпечувати для нього достатній, гідний життєвий рівень.

Це визначає обов'язок держави створювати належні умови для реалізації громадянами права на працю, оптимізації балансу інтересів сторін трудових відносин, зокрема, шляхом державного регулювання оплати праці. Так, держава передбачає заходи, спрямовані на забезпечення реальної заробітної плати, тобто грошової винагороди за виконану роботу як еквівалента вартості споживчих товарів і послуг. Згідно з положеннями частини шостої статті 95 КЗпП України, статей 33, 34 Закону України «Про оплату праці» такими заходами є індексація заробітної плати та компенсація працівникам втрати частини заробітної плати у зв'язку з порушенням строків її виплати.

У пункті 2.2 рішення від 15 жовтня 2013 року №9-рп/2013 Конституційний Суд України дійшов висновку, що кошти, які підлягають нарахуванню в порядку індексації заробітної плати та компенсації працівникам частини заробітної плати у зв'язку з порушенням строків її виплати, мають компенсаторний характер. Як складові належної працівникові заробітної плати ці кошти спрямовані на забезпечення реальної заробітної плати з метою підтримання достатнього життєвого рівня громадян і купівельної спроможності заробітної плати у зв'язку з інфляційними процесами та зростанням споживчих цін на товари та послуги.

Отже, кошти, які підлягають нарахуванню в порядку компенсації втрати частини заробітної плати у зв'язку з порушенням строків виплати, є компенсаторною складовою доходу у вигляді заробітної плати працівника.

З огляду на це очевидним є те, що спір про нарахування та виплату компенсації втрати частини доходу у зв'язку з порушенням строків виплати стосується заробітної плати позивача.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за посиланням:

<https://reyestr.court.gov.ua/Review/118070541>

**ПОСТАНОВА ВЕРХОВНОГО СУДУ У СКЛАДІ КОЛЕГІЇ СУДДІВ ТРЕТЬОЇ СУДОВОЇ ПАЛАТИ  
КАСАЦІЙНОГО ЦИВІЛЬНОГО СУДУ ВІД 27.03.2024 У СПРАВІ №167/1058/20  
(ПРОВАДЖЕННЯ №61-120СВ22) ЩОДО ПЕРЕБІГУ СТРОКІВ**

Обставини справи. 01 липня 2013 року між нею та відповідачем укладено трудовий договір №03541300487, згідно з яким вона прийнята на посаду менеджера зі збуту у ФОП ОСОБА\_2, а 03 липня 2013 року – договір про повну матеріальну відповідальність, де її посада вказана як продавець.

Зазначала, що 12 лютого 2020 року вона, маючи намір припинити трудові відносини, подала відповідачу письмову заяву про звільнення на підставі пункту 1 статті 36 КЗпП України. ФОП ОСОБА\_2 повідомила про намір провести ревізію, проти чого ОСОБА\_1 не заперечувала та запропонувала здійснити таку згідно з накладними на товар у її присутності, втім відповідач відмовилася через брак часу.

За результатами проведеної ревізії оформили акт від 26 лютого 2020 року, яким встановлено недостачу на суму 14 968,40 гривні. ОСОБА\_1 відмовилася підписати цей акт, оскільки не погодилася з ним, а надати пояснення її позбавили можливості.

ФОП ОСОБА\_2 28 лютого 2020 року видала наказ №8 «Про припинення трудового договору від 01 липня 2013 року №03541300487» та 04 березня 2020 року надіслала його ОСОБА\_1 засобами поштового зв'язку разом із заявою про намір розірвати трудовий договір. Відповідно до наказу ОСОБА\_1 була звільнена з посади продавця у магазині «Автозапчастини» згідно з пунктом 2 частини першої статті 41 КЗпП України за недостачу товарно-матеріальних цінностей на суму 19 460,00 гривні.

Позивачка вважала звільнення незаконним, оскільки її прийняли на роботу на посаду менеджера зі збуту, а не продавця, товари чи гроші під звіт вона не отримувала, не була матеріально-відповідальною особою. Акт ревізії не містить посилання на первинні документи, які б підтверджували існування товару, щодо якого виявили недостачу, а також не наведені підстави, які б свідчили про наявність її вини.

Обґрунтування Суду. На момент початку перебігу строку для звернення до суду з позовом про поновлення на роботі та на момент закінчення місячного строку для звернення до суду з позовом про поновлення на роботі, який закінчився 30 березня 2020 року, Закон №540-ІХ чинності не набув.

Встановивши, що ОСОБА\_1 була обізнана про її звільнення з 28 лютого 2020 року (з дня отримання трудової книжки із записом про звільнення з роботи), у зв'язку із чим встановлений законом місячний строк для звернення до суду з позовом про поновлення на роботі закінчився 30 березня 2020 року, тобто до набрання чинності Законом №540-ІХ, а з позовом вона звернулася лише 28 вересня 2020 року, апеляційний суд дійшов обґрунтованого висновку про пропуск позивачем встановленого законом місячного строку звернення до суду із цим позовом без поважних причин.

Колегія суддів погоджується з таким висновком суду апеляційної інстанції, оскільки початок зупинення строку звернення до суду потрібно пов'язувати саме з моментом набрання чинності 02 квітня 2020 року Законом №540-ІХ, що відповідає правовому висновку, викладеному Великою Палатою Верховного Суду у постанові від 06 вересня 2023 року в справі №910/18489/20 (провадження №12-46гс22).

Таким чином, суд апеляційної інстанції, встановивши всі фактичні обставини справи, дійшов обґрунтованого висновку, що позивач була обізнана про її звільнення з 28 лютого 2020 року, а також про порушення її трудових прав, проте протягом семи місяців до суду із вказаним позовом не зверталася, що свідчить про пропуск позивачем встановленого місячного строку для звернення до суду із вказаним позовом, передбаченого частиною першою статті 233 КЗпП України. клопотання про поновлення пропущеного строку позивач не заявляла, поважних причин його пропуску вона не надала.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за посиланням:

<https://reyestr.court.gov.ua/Review/118109087>



**ПОСТАНОВА ВЕРХОВНОГО СУДУ У СКЛАДІ КОЛЕГІЇ СУДДІВ ТРЕТЬОЇ СУДОВОЇ ПАЛАТИ  
КАСАЦІЙНОГО ЦИВІЛЬНОГО СУДУ ВІД 27.03.2024 У СПРАВІ №297/1881/23  
(ПРОВАДЖЕННЯ №61-912СВ24)**

Обставини справи. У червні 2023 року ОСОБА\_1 звернувся з позовом до суду, в якому зазначив, що у період з 21 лютого 2021 року до 31 травня 2023 року він перебував у трудових відносинах з головним лікарем медико-діагностичного центру «Сінео Сінео» Європейська якість» ОСОБА\_2, який 21 лютого 2021 року допустив його до виконання обов'язків стоматолога за АДРЕСОЮ\_1.

Адміністратор медико-діагностичного центру «Сінео Сінео» Європейська якість» отримувала оплату за надані ним послуги пацієнтам, які пред'являли йому квитанції за оплату боргу наданих послуг переносного терміналу Державної податкової служби України (далі – ДПСУ). Медичну документацію позивач заповнював особисто та завіряв своєю печаткою.

При зверненні до ДПСУ за довідками форми ОК №5 та ОК №7 позивач дізнався, що роботодавець не сплачує за нього податки.

Просив стягнути з роботодавця ОСОБА\_2 невиплачену заробітну плату за період з 21 лютого 2021 року до 31 травня 2023 року у розмірі 528 000,00 гривні.

19 червня 2023 року ухвалою Берегівського районного суду Закарпатської області позовну заяву ОСОБА\_1 залишено без руху.

В ухвалі зазначено, що позовна заява не відповідає вимогам статей 175 і 177 Цивільного процесуального кодексу України, оскільки не містить: обґрунтованого розрахунку сум, які просить стягнути позивач з відповідача; викладу обставин, якими позивач обґрунтовує свої вимоги; зазначення доказів перебування позивача у трудових відносинах з відповідачем у період з 21 лютого 2021 року до 31 травня 2023 року та доказів невиплати йому заробітної плати; відомостей про вжиття заходів досудового врегулювання спору, якщо такі проводилися, у тому числі якщо законом визначений обов'язковий досудовий порядок урегулювання спору; відомостей про вжиття заходів забезпечення доказів або позову до подання позовної заяви, якщо такі здійснювалися; підтвердження позивача про те, що ним не подано іншого позову (позовів) до цього ж відповідача (відповідачів) з тим самим предметом і з тих самих підстав.

На виконання вказаної ухвали суду 21 червня 2023 року позивач подав заяву на усунення недоліків позовної заяви, у якій зазначив, що відповідач забрав у нього трудову книжку та диплом, докази проходження інтернатури та видав йому ключі від робочого місця. Його послуги були внесені в касовий апарат. На підтвердження своєї особи відповідач пред'явив паспорт серії НОМЕР\_1 від 31 липня 1998 року. У заяві зазначив також, що оскільки медичний центр має головного лікаря, вважає саме його належним відповідачем у справі. Вказав також графік своєї роботи.

У зв'язку з неможливістю надати відповідні докази позивач подав до суду клопотання про витребування у відповідача трудової книжки, диплома, довідки про середньомісячну заробітну плату, розрахунку з 01 березня 2021 року по 21 червня 2023 року.

22 червня 2023 року ухвалою Берегівського районного суду Закарпатської області позовну заяву ОСОБА\_1 повернуто позивачу.

Обґрунтування Суду. Повертаючи позовну заяву ОСОБА\_1 з підстав невиконання вимог ухвали суду про залишення позовної заяви без руху, суд першої інстанції зазначеного не урахував, внаслідок чого припустився надмірного формалізму у трактуванні національного процесуального законодавства, що згідно з усталеною практикою ЄСПЛ є неправомірним обмеженням права на доступ до суду, як елементу права на справедливий суд згідно зі статтею 6 Конвенції.

У прохальній частині заяви про усунення недоліків позовної заяви ОСОБА\_1 остаточно просив стягнути заробітну плату з Медичного центру.

Апеляційний суд на порушення вимог статей 367, 382 ЦПК України на наведене уваги не звернув, а тому постанову апеляційного суду, як і ухвалу суду першої інстанції, не можна вважати такими, що відповідають завданням цивільного судочинства.

Відмова позивачу у прийнятті позовної заяви є перешкодою в доступі до правосуддя, а відтак – порушенням статті 6 Конвенції, оскільки вказана категорія спорів стосується поновлення, наскільки це можливо, прав людини на оплату праці, яке є одне із важливих конституційних соціально-економічних прав людини і громадянина, а тому і враховує необхідність надання більшої можливості на реалізацію права на судовий захист порівняно з іншими категоріями справ.

Велика Палата Верховного Суду у постановях від 12 жовтня 2021 року у справі №233/2021/19 (провадження №14-166цс20) та від 22 лютого 2022 року у справі №201/16373/16-ц (провадження №14-27цс21) зазначила, що для цілей застосування приписів процесуальних законів щодо подібності правовідносин важливо встановити критерії її визначення. Слово «подібний» в українській мові має такі значення: такий, який має спільні риси з ким-, чим-небудь, схожий на когось, щось; такий самий; такий, як той (про якого йде мова). Тому термін «подібні правовідносини» може означати як правовідносини, що мають лише певні спільні риси з іншими, так і правовідносини, що є тотожними з ними, тобто такими самими, як інші.

Посилання заявника на неврахування апеляційним судом висновків, сформульованих у постанові Верховного Суду від 04 липня 2018 року у справі №369/1923/15, є необґрунтованим, оскільки у зазначеній справі Верховний Суд переглядав рішення судів попередніх інстанцій, ухвалені по суті заявлених позовних вимог, тобто у цій справі обставини не є подібними до обставин справи, про перегляд якої подано касаційну скаргу.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за посиланням:

<https://reyestr.court.gov.ua/Review/118070568>

**ПОСТАНОВА ВЕРХОВНОГО СУДУ У СКЛАДІ КОЛЕГІЇ СУДДІВ ДРУГОЇ СУДОВОЇ ПАЛАТИ  
КАСАЦІЙНОГО ЦИВІЛЬНОГО СУДУ ВІД 27.03.2024 У СПРАВІ №212/10157/21  
(ПРОВАДЖЕННЯ №61-13820СВ23) ЩОДО РОЗСЛІДУВАННЯ НЕЩАСНОГО ВИПАДКУ**

Обставини справи. 02 червня 2013 року на території Петрівського кар'єру ПрАТ «ЦГЗК» стався груповий нещасний випадок з двома потерпілими зі смертельним наслідком.

Внаслідок цього нещасного випадку помер батько позивача ОСОБА\_3, виконуючи обов'язки водія автотранспортних засобів автоколони №2 автотранспортного цеху ПрАТ «ЦГЗК».

Оскільки позивач є сином померлого, вважає, що його повинні були повідомити про засідання комісії відносно розслідування нещасного випадку та запросити до участі у цій комісії, він мав право ознайомитися та отримати акт за встановленою формою, проте його права дотримані не були.

Обґрунтування Суду. Дійшовши висновку про обґрунтованість доводів позивача відносно того, що спеціальне розслідування групового нещасного випадку, що стався 02 червня 2013 року о 12 год. 00 хв. у Петрівському кар'єрі ПрАТ «ЦГЗК», в частині щодо дослідження обставин та причин нещасного випадку стосовно потерпілого ОСОБА\_3, проведено комісією, яка утворена наказом від 03 червня 2013 року №65-р Криворізького гірничопромислового територіального управління Держгірпромнагляду, неповно, з порушенням Порядку №1232, суд першої інстанції вирішив, що наявні підстави для скасування акта проведення спеціального розслідування групового нещасного випадку, що стався 02 червня 2013 року о 12 год. 00 хв. в Петрівському кар'єрі ПрАТ «ЦГЗК» за формою Н-5 від 15 серпня 2013 року у частині щодо дослідження обставин та причин нещасного випадку стосовно потерпілого ОСОБА\_3.

З урахуванням наведеного, оскільки фактичні обставини, від яких залежить правильне вирішення справи, апеляційним судом не встановлено, а суд касаційної інстанції у силу своїх процесуальних повноважень (стаття 400 ЦПК України) позбавлений такої можливості, тому справу в частині вирішення позовних вимог ОСОБА\_2 про скасування акта проведення спеціального розслідування нещасного випадку, відповідно до частин третьої, четвертої статті 411 ЦПК України, необхідно передати для нового розгляду до суду апеляційної інстанції.

При новому розгляді справи апеляційному суду належить врахувати вищевикладене, належним чином дослідити всі зібрані у справі докази, дати їм та аргументам сторін відповідну правову оцінку та ухвалити законне і справедливе судове рішення відповідно до встановлених обставин і вимог закону.

Разом з тим ОСОБА\_2 також була заявлена вимога про визнання нещасного випадку таким, що пов'язаний з виробництвом.

Положення Порядку №1232 дають підстави дійти висновку, що вимоги про визнання нещасного випадку таким, що пов'язаний з виробництвом, належать до компетенції комісії зі спеціального розслідування нещасного випадку. Спеціальна комісія встановлює факт пов'язаності чи не пов'язаності нещасного випадку з виробництвом, тобто спеціальна комісія є спеціальним суб'єктом до встановлення вказаного факту, рішення якого може бути оскаржено до суду.

Суд не може перебирати на себе функції уповноваженої спеціальної комісії і робити висновки про те, чи належить нещасний випадок зі смертельним наслідком до такого, що пов'язаний з виробництвом, а тим більше зобов'язувати комісію зі спеціального розслідування скласти акт спеціального розслідування гострого професійного захворювання за формою Н-1.

Подібний висновок зроблено Верховним Судом у постановках від від 21 травня 2020 року у справі №186/1053/17 (провадження №61-45421св18), від 18 березня 2020 року у справі №235/3755/17 (провадження №61-37170св18), від 26 січня 2022 року у справі №227/2477/20 (провадження №61-15810св21), від 08 червня 2022 року у справі №604/290/19 (провадження №61-18558св21).

При таких обставинах апеляційний суд дійшов обґрунтованого висновку про відмову у задоволенні позовних вимог ОСОБА\_2 в частині визнання нещасного випадку таким, що пов'язаний з виробництвом.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за посиланням:

<https://reyestr.court.gov.ua/Review/118036618>

**ПОСТАНОВА ВЕРХОВНОГО СУДУ У СКЛАДІ КОЛЕГІЇ СУДДІВ ДРУГОЇ СУДОВОЇ ПАЛАТИ  
КАСАЦІЙНОГО ЦИВІЛЬНОГО СУДУ ВІД 27.03.2024 У СПРАВІ №490/6668/21  
(ПРОВАДЖЕННЯ №61-12027СВ23) ЩОДО ЗМІНИ ІСТОТНИХ УМОВ ПРАЦІ**

Обставини справи. У травні 2021 року ознайомився з двома наказами: від 30 квітня 2021 року №181 та від 11 травня 2021 року №193, у яких мова йшла про зміну істотних умов праці, зокрема в частині розміру премії.

Відповідно до змісту останнього наказу він переведений з посади старшого стрільця 5 розряду стрілецької команди з профілактичної роботи по Херсонському та Миколаївському регіонах НОР-1 на посаду старшого стрільця 5 розряду стрілецької команди з охорони вантажів і об'єктів станції Миколаїв НОР-4. Тобто при переведенні змінилося профілювання команди – з команди з профілактичної роботи на команду з охорони вантажів і об'єктів, та прив'язка до місцевості – Херсонський та Миколаївський регіони НОР-1 на ст. Миколаїв НОР-4, а також юридичні адреси та керівництво.

Вказував, що нові посадові інструкції, об'єм завдань які покладаються на команду з охорони вантажів та об'єктів, посадові інструкції працівників цієї команди він не отримував. Крім того, професійні обов'язки з профілактичної роботи та команди охорони вантажів і об'єктів кардинально відрізняються і фактично відбувається зміна службових обов'язків, об'єму робіт і завдань.

Вважає, що відбулося саме переведення на нову роботу, а не переміщення, згоду на яке він не надавав.

Листом від 26 травня 2021 року відповідач повідомив його та інших працівників, що на підставі наказів від 30 квітня 2021 року №181 та від 11 травня 2021 року №193 внесені зміни до істотних умов праці, зокрема в частині розміру премії. У цьому ж листі його повідомлено про наслідки, передбачені пунктом 6 статті 36 КЗпП України.

Обґрунтування Суду. Проведення власником заходів щодо зміни організації виробництва і праці – це виключне повноваження власника.

Питання належності тих чи інших умов праці до істотних або неістотних виникає тоді, коли в роботодавця є необхідність їх змінити. У цих випадках роботодавцеві потрібно узгодити це питання з кожним працівником, оскільки одна й та сама умова праці для одного з них може бути істотною, а для іншого – ні.

У постанові Верховного Суду у складі Об'єднаної палати Касаційного цивільного суду від 05 вересня 2019 року у справі №336/5828/16 (провадження №61-30894сво18) наведено правовий висновок про те,

що як при звільненні члена профспілкової організації без отримання попередньої згоди виборного органу первинної профспілкової організації (стаття 43 КЗпП України), так і при звільненні члена виборного профспілкового органу без отримання попередньої згоди виборного органу, членом якого він є, а також вищого виборного органу цієї профспілки (стаття 252 КЗпП України) суд має зупинити провадження у справі та запитати відповідний орган щодо згоди на звільнення. Відсутність такого рішення на час звільнення працівника сама собою не є безумовною підставою для його поновлення на роботі, оскільки така згода або незгода на звільнення може бути витребувана судом при вирішенні трудового спору.

Отже, законодавець зобов'язує суд у разі з'ясування того, що немає рішення профспілкового органу щодо звільнення працівника, зупинити розгляд справи та звернутися до такого профспілкового органу.

Апеляційний суд, відмовляючи ОСОБА\_1 у задоволенні позову, виходив із того, що звільнення позивача проведено відповідачем із дотриманням вимог закону.

При цьому не врахував, що ОСОБА\_1 є членом профспілкового комітету Одеського загону воєнізованої охорони.

Отже, перед звільненням позивача відповідачу відповідно до вимог статті 252 КЗпП України та частини третьої статті 41 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» необхідно було отримати згоду профспілкового комітету Одеського загону воєнізованої охорони на звільнення ОСОБА\_1 на підставі пункту 6 частини першої статті 36 КЗпП України або щодо незгоди з таким звільненням.

Матеріали справи не містять згоди/відмови профспілкового комітету, членом якої є позивач, на його звільнення з роботи за пунктом 6 частини першої статті 36 КЗпП України.

Не вирішивши питання про зупинення провадження у справі для отримання згоди або відмови у наданні згоди профспілки Одеського загону воєнізованої охорони на звільнення працівника, суд апеляційної інстанції дійшов передчасного висновку про те, що звільнення позивача було проведено з дотриманням вимог законодавства про працю.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за посиланням:

<https://reyestr.court.gov.ua/Review/118036615>

**ПОСТАНОВА ВЕРХОВНОГО СУДУ У СКЛАДІ КОЛЕГІЇ СУДДІВ ТРЕТЬОЇ СУДОВОЇ ПАЛАТИ  
КАСАЦІЙНОГО ЦИВІЛЬНОГО СУДУ ВІД 28.03.2024 У СПРАВІ №759/331/23  
(ПРОВАДЖЕННЯ №61-12205СВ23) ЩОДО СКОРОЧЕННЯ**

28

Обставини справи. 18 квітня 2022 року він був ознайомлений із наказом від 18 квітня 2022 року №2156к «Про зміни в структурній схемі та в штатному розписі підприємства», згідно з яким з 18 квітня 2022 року із штатного розпису ДП «Антонов» вирішено вивести посаду заступника директора з інфраструктури (з соціальних питань і будівництва), яку він на той час займав.

Вважав, що нове керівництво ДП «Антонов» змінювало організацію виробництва і праці на підприємстві, фактично змінюючи назви посад із розподіленням трудових обов'язків.

Наказами підприємства від 21 квітня та від 21 червня 2022 року в штатному розписі вводилися нові посади, аналогічної кваліфікації, як і посада заступника директора з інфраструктури (із соціальних питань і будівництва), ним неодноразово надавалася згода виконувачу обов'язків генерального директора ДП «Антонов» на переведення на обрану вакантну посаду, яка відповідає його кваліфікації, досвіду, освіти, проте кожного разу на обрані ним вакантні посади керівництвом ДП «Антонов» призначалися особи, які не перебували у трудових відносинах з ДП «Антонов».

Не запропонувавши йому з 18 квітня 2022 року роботу за вакантними посадами, незважаючи на неодноразове виявлення ним згоди щодо переведення на новостворені посади, 28 листопада 2022 року наказом №4545ку його звільнено з роботи на підставі пункту 1 частини першої статті 40 КЗпП України.

У день звільнення копію наказу йому не видано і про звільнення не повідомлено, а з наказом ознайомлено лише 06 грудня 2022 року.

Обґрунтування Суду. Як встановлено судами та підтверджується матеріалами справи, ОСОБА\_1 28 вересня 2022 року разом із попередженням про наступне звільнення було запропоновано іншу роботу на вакантних посадах підприємства, кількість яких станом на 28 вересня 2022 року становила 194 одиниці. Із вказаним переліком позивач був особисто ознайомлений, про що свідчить його особистий підпис, проте згоди на переведення не надав.

При цьому ОСОБА\_1 на виконання вимог статті 49-2 КЗпП України було запропоновано наявні у період дії попередження про заплановане звільнення вакантні посади, однак позивач згоди на зайняття запропонованих йому посад не надав.

Таким чином, суд першої інстанції, з висновками якого погодився апеляційний суд, дійшов обґрунтованого висновку про те, що звільнення позивача за пунктом 1 частини першої статті 40 КЗпП України проведено відповідно до вимог чинного законодавства, оскільки у відповідача дійсно мало місце скорочення штату працівників. Відповідачем додержано норми законодавства, що регулюють звільнення працівників, була відсутня можливість перевести позивача за його згодою на іншу роботу на тому ж підприємстві, про скорочення працівник був належним чином попереджений.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за посиланням:

<https://reyestr.court.gov.ua/Review/118137016>

**ПОСТАНОВА ВЕРХОВНОГО СУДУ У СКЛАДІ КОЛЕГІЇ СУДДІВ ТРЕТЬОЇ СУДОВОЇ ПАЛАТИ  
КАСАЦІЙНОГО ЦИВІЛЬНОГО СУДУ ВІД 02.04.2024 У СПРАВІ №520/6577/17  
(ПРОВАДЖЕННЯ №61-11849СВ22) ЩОДО СТЯГНЕННЯ СЕРЕДНЬОГО ЗАРОБІТКУ**

Обставини справи. 24 лютого 2017 року ДП «АМПУ» видало наказ №142-к «Про персональне повідомлення працівників апарату управління ДП «АМПУ» про наступну зміну в організації виробництва і праці та зміну істотних умов праці працівників – зменшення заробітної плати». Згідно із цим наказом для позивача було сформовано повідомлення про наступні зміни в організації виробництва і праці та зміну істотних умов праці працівників – зменшення заробітної плати від 06 березня 2017 року. Факти порушення своїх прав, обумовлені таким повідомленням, ОСОБА\_1 виклала у рапорті до в. о. голови ДП «АМПУ» (вх. №198-р від 13 березня 2017 року) та повідомила, що не згодна лише зі зменшенням заробітної плати, проте вона не відмовляється від продовження роботи в апараті управління ДП «АМПУ».

28 квітня 2017 року позивачу був наданий лист за підписом начальника відділу кадрів від 27 квітня 2017 року №01-03/183, у якому зазначена відсутність її рішення щодо зміни умов праці та запропоновано заповнити додані до листа два екземпляри «Бланків рішення працівника щодо зміни істотних умов праці – зміну розмірів оплати праці».

03 травня 2017 року позивач направила рапорт №478-р, у якому наголосила на порушенні її прав та додала до нього бланк рішення щодо зміни розмірів оплати праці. Про наміри продовжувати трудові правовідносини з ДП «АМПУ» свідчить також лист від 17 травня 2017 року, направлений поштою до ДП «АМПУ», з яким позивач подала заяву про надання відпуски у зв'язку з вагітністю та пологами з 10 травня 2017 року та оригінал листка непрацездатності.

Роботодавець заздалегідь був обізнаний про вагітність позивача, проте на порушення вимог статті 184 КЗпП України видав наказ про її звільнення.

Обґрунтування Суду. У справі, що переглядається, предметом перегляду в касаційному порядку є постанова Одеського апеляційного суду від 10 листопада 2022 року щодо вирішення позовних вимог про стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу та стягнення моральної шкоди.

Вирішуючи питання про стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу, апеляційний суд дійшов обґрунтованого висновку про те, що оскільки позивач незаконно звільнена 10 травня 2017 року, то період вимушеного прогулу становить із 10 травня 2017 року до 07 лютого 2020 року (момент поновлення прав, тобто день ухвалення рішення про поновлення працівника на роботі).

При цьому, виключаючи з розрахунку середнього заробітку за час вимушеного прогулу період перебування позивача на лікарняному, суд апеляційної інстанції правильно керувався положенням частини одинадцятої статті 22 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» (у відповідній редакції), яка передбачає, що у разі настання тимчасової непрацездатності застрахованої особи у період вирішення спору про незаконність її звільнення з роботи допомога по тимчасовій непрацездатності надається за умови поновлення застрахованої особи на роботі з дня винесення такого рішення відповідним органом.

За відповідний період позивач має право на призначення та виплату допомоги із тимчасової непрацездатності згідно з листками непрацездатності.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за посиланням:

<https://reyestr.court.gov.ua/Review/118071307>

Ми дуже цінуємо ваш час, тому хочемо поінформувати про телеграм канал НААУ, на якому лише актуальні новини та заплановані заходи –

<https://t.me/InfoUNBA>

Також у вас є можливість першими дізнаватися про всі акредитовані навчальні заходи, цікаві статті колег та огляд правових позицій ВС за допомогою телеграм каналу Вищої школи адвокатури НААУ – <https://t.me/hsaorgua>

