



НАЦІОНАЛЬНА АСОЦІАЦІЯ
АДВОКАТІВ УКРАЇНИ



ДАЙДЖЕСТ

СУДОВОЇ ПРАКТИКИ З ТРУДОВИХ СПОРІВ

ЗА II КВАРТАЛ 2025 РОКУ



КОМІТЕТ НААУ З ПИТАНЬ ТРУДОВОГО ПРАВА
2025

ДАЙДЖЕСТ

СУДОВОЇ ПРАКТИКИ З ТРУДОВИХ СПОРІВ

I. ПРАВОВІ ПОЗИЦІЇ ЩОДО ПЕРЕВЕДЕННЯ, ПЕРЕМІЩЕННЯ ТА ЗМІНИ ІСТОТНИХ УМОВ ПРАЦІ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ, А ТАКОЖ ЩОДО ПРИЗУПИНЕННЯ ДІЇ ТРУДОВИХ ДОГОВОРІВ.....4

Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду від 02 квітня 2025 року у справі №758/4824/23 щодо призупинення дії трудового договору.....4

Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Другої судової палати Касаційного цивільного суду від 29 травня 2025 р. у справі №947/14653/23 (провадження №61-1402св25) щодо призупинення дії трудового договору.....4

II. ПРАВОВІ ПОЗИЦІЇ ЩОДО МАТЕРІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ.....6

Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду від 28 травня 2025 року у справі №212/4819/23 (провадження №61-14448св24) щодо індивідуальної матеріальної відповідальності.....6

III. ПРАВОВІ ПОЗИЦІЇ ЩОДО ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВИХ ДОГОВОРІВ ТА ПОНОВЛЕННЯ НА ПОСАДІ.....7

Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду від 2 квітня 2025 року у справі №462/6558/22 щодо поновлення працівника у разі ліквідації підприємства.....7

Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Другої судової палати Касаційного цивільного суду від 9 квітня 2025 року у справі №463/5736/23 щодо звільнення за пунктом 1 частини першої статті 40 КЗпП України.....7

Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду від 23 квітня 2025 року у справі №369/12450/21 щодо дотримання роботодавцем законодавства при відмові в розірванні трудового договору з ініціативи працівника на підставі частини третьої статті 38 КЗпП України.....8

Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Третьої судової палати Касаційного цивільного суду від 21 травня 2025 року у справі №756/5516/20 (провадження №61-18394св23) щодо припинення трудового договору.....9

Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду від 28 травня 2025 року у справі №523/22514/23 (провадження №61-4724св25) щодо звільнення за прогул.....12

ЗМІСТ

ДАЙДЖЕСТ

СУДОВОЇ ПРАКТИКИ З ТРУДОВИХ СПОРІВ

IV. ПРАВОВІ ПОЗИЦІЇ ЩОДО ПИТАНЬ ОПЛАТИ ПРАЦІ ТА З ІНШИХ ПИТАНЬ.....14

Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Другої судової палати Касаційного цивільного суду від 23 квітня 2025 року у справі №201/14/22 щодо належності відповідача.....14

Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду від 2 травня 2025 року у справі №522/17256/22 щодо належності позивача у позові про відшкодування шкоди, заподіяної підприємству, установі, організації у зв'язку з оплатою працівникові часу вимушеного прогулу.....14

Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Другої судової палати Касаційного цивільного суду від 28 травня 2025 року у справі №521/12004/23 (провадження №61-11463св24) щодо виплати заборгованості із заробітної плати.....15

Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Другої судової палати Касаційного цивільного суду від 29 травня 2025 року у справі №646/8187/21 (провадження №61-10523св24) щодо звільнення за появу на роботі в нетверезому стані.....16

V. ПРАВОВІ ПОЗИЦІЇ З ПИТАНЬ ВИКОНАННЯ НОРМАТИВУ З ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ.....18

Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Касаційного адміністративного суду від 16.06.2025 у справі №160/11423/23 (адміністративне провадження №К/990/4929/25) щодо виконання нормативу товариством з обмеженою відповідальністю.....18

Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Касаційного адміністративного суду від 17.06.2025 у справі №320/21865/23 (адміністративне провадження №К/990/3847/25) щодо виконання нормативу з працевлаштування осіб з інвалідністю адвокатським об'єднанням.....18

Відповідальний редактор Дайджесту:

Вікторія Поліщук

Над дайджестом працювали:

Вікторія Поліщук та Наталія Черевко

e-mail: v.polishchuk@mail.unba.org.ua

Контакти:

Комітет НААУ з питань трудового права

Голова Комітету:

Вікторія Поліщук

e-mail: v.polishchuk@mail.unba.org.ua

Заступник голови Комітету: Катерина Цвєткова

e-mail: k.tsvetkova@mail.unba.org.ua

РОЗДІЛ І. ПРАВОВІ ПОЗИЦІЇ ЩОДО ПЕРЕВЕДЕННЯ, ПЕРЕМІЩЕННЯ ТА ЗМІНИ ІСТОТНИХ УМОВ ПРАЦІ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ, А ТАКОЖ ЩОДО ПРИЗУПИНЕННЯ ДІЇ ТРУДОВИХ ДОГОВОРІВ

Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду від 02 квітня 2025 року у справі №758/4824/23 щодо призупинення дії трудового договору

Враховуючи визнаний обома сторонами спору факт захоплення приміщення ліцею ворожими військами, залишення позивачки на тимчасово окупованій території України без засобів зв'язку з роботодавцем, законним та обґрунтованим є висновок суду апеляційної інстанції про наявність у відповідача правових підстав для винесення наказу від 01 квітня 2022 року №2-к/тр ВС «Про призупинення трудового договору» в частині призупинення з 01 квітня 2022 року дії трудового договору з директором Ізюмського ліцею №12 Ізюмської міської ради ОСОБА_1.

За встановлених судами попередніх інстанцій обставин, забезпечення відповідачем належних умов праці, трудових гарантій, а головне безпеки позивачки при здійсненні нею трудової функції під час перебування на окупованій території було неможливим. Можливість виконання позивачкою своїх трудових обов'язків дистанційно також не встановлена.

Посилання касаційної скарги на можливість забезпечення відповідачем дистанційної роботи директора Ізюмського ліцею №12 з огляду на призначення виконувача обов'язків директора ліцею наказом №5-к/тр ВС від 01 квітня 2022 року, а також організацію освітнього процесу з жовтня 2022 року з використанням технологій дистанційного навчання висновків суду апеляційної інстанції не спростовують.

Суди попередніх інстанцій встановили, що у зв'язку з тимчасовою окупацією військами держави-окупанта м. Ізюм цей заклад освіти був переміщений на підконтрольну Україні територію, водночас позивачка залишилася на окупованій території. На облік у м. Києві, як внутрішньо переміщена особа, позивачка було взято лише 17 листопада 2022 року. Використання дистанційних засобів зв'язку у період окупації було обмеженим. Крім того, доказів виконання позивачкою функцій директора закладу освіти з листопада 2022 року, зокрема й у дистанційному режимі, суди не встановили.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за покликанням:

<https://reyestr.court.gov.ua/Review/126328713>

Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Другої судової палати Касаційного цивільного суду від 29 травня 2025 р. у справі №947/14653/23 (провадження №61-1402св25) щодо призупинення дії трудового договору

Обставини справи. Наказом АТ «Українська залізниця» від 01 квітня 2022 року №389/ОС призупинено дію укладеного з позивачкою трудового договору. Копію вказаного наказу вона не отримувала, його зміст їй не був відомий, а про його наявність та відповідні обставини повідомлено в месенджері.

Вважала такий наказ протиправним, безпідставним і таким, що підлягає скасуванню, оскільки, незважаючи на введення та дію на території України правового режиму воєнного стану, АТ «Укрзалізниця», у тому числі і її регіональна філія «Одеська залізниця», будучи об'єктом критичної інфраструктури, свою діяльність не призупинило та здійснює її і надалі протягом усього часу. За таких обставин у роботодавця була і є можливість забезпечити її роботою, дійсних причин та підстав для призупинення дії трудового договору не було.

Зазначала, що з дня призупинення дії трудового договору вона не отримує заробітної плати, страховий стаж їй не зараховується. Безпідставне та необґрунтоване призупинення дії трудового договору порушує права та її інтереси, є вимушеним прогулом, оскільки працівник позбавлений можливості працювати з вини роботодавця.

Окрім того, при прийнятті рішення роботодавцем щодо призупинення дії трудового договору, не враховано, що вона є одинокою матір'ю, сама виховує доньку, 2016 року народження. Призупинення дії трудового договору відбулося лише відносно неї, водночас надано безпідставну перевагу на користь двох інших працівників.

Обґрунтування суду. Вимушений прогул – це час, протягом якого працівник з вини власника або уповноваженого ним органу був позбавлений можливості працювати (див. постанову Верховного Суду у складі Об'єднаної палати Касаційного цивільного суду від 21 лютого 2024 року у справі №638/14165/21 (провадження №61-13363сво23)).

Верховний Суд у складі Об'єднаної палати Касаційного цивільного суду у постанові від 05 травня 2025 року у справі №758/4178/22 (провадження №61-6935сво24) зробив висновок про те, що сам собою факт військової агресії проти України не є безумовною підставою для призупинення роботодавцем дії трудового договору. Формулювання положень статті 13 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» (у редакції, чинній на час винесення наказу АТ «Українська залізниця» від 01 квітня 2022 року №389/ос), що дію трудового договору може бути призупинено у зв'язку з військовою агресією проти України, що виключає можливість надання та виконання роботи, й використання сполучника «та» дає зробити висновок, що саме настання цих двох обставин одночасно дозволяє використовувати призупинення трудового договору з працівником як тимчасову виключну подію.

Обов'язковість одночасного настання обставин неможливості роботодавця надати роботу і неможливості виконувати роботу працівником для застосування положень статті 13 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» (у редакції, чинній на час винесення наказу АТ «Українська залізниця» від 01 квітня 2022 року №389/ос) є визначальною, оскільки можливість продовження виконання умов трудового договору хоча б однією зі сторін та пов'язані з такою можливістю правові наслідки для іншої сторони – не породжують правові наслідки у зв'язку з призупиненням дії трудового договору, і в кінцевому результаті нівелюють необхідність / можливість застосування цієї норми закону.

У КЗпП України відсутня норма права, яка б у цій ситуації регулювала питання виплати середнього заробітку за час незаконного призупинення дії трудового договору, оскільки це не є ні простом, ні звільненням працівника. Разом з тим з урахуванням положень статті 43 Конституції України найбільш подібним (аналогічним) до цієї ситуації є застосування частин першої, другої статті 235 КЗпП України.

Відновлення порушеного права працівника на працю повинно здійснюватися не тільки визнанням наказу про призупинення дії трудового договору з працівником незаконним і поновленням дії трудового договору, а так само виплатою роботодавцем працівнику середнього заробітку за час вимушеного прогулу, застосовуючи норми статті 235 КЗпП України.

Відшкодування заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат працівникам за час призупинення дії трудового договору в повному обсязі покладається на державу, що здійснює збройну агресію проти України, у випадку обґрунтованості призупинення дії трудового договору. Якщо ж незаконні дії роботодавця (незаконне призупинення дії трудового договору) позбавили працівника можливості працювати, то на роботодавця покладається обов'язок відшкодувати працівнику середню заробітну плату за час його перебування у вимушеному прогулі.

У справі, яка переглядається, відповідач прийняв рішення про призупинення дії укладеного з позивачкою трудового договору та припинення виплати заробітної плати. Позивачка, обґрунтовуючи підстави позову, вважала, що оспорюваний нею наказ АТ «Українська залізниця» про призупинення дії трудового договору є незаконним, оскільки у відповідача була можливість надавати їй роботу, а у неї була можливість її виконувати.

Суди попередніх інстанцій установили, що відповідач не припиняв своєї господарської діяльності після запровадження воєнного стану. При цьому відповідач не надав відповідних належних та допустимих доказів, які б спростовували заявлені позивачем позовні вимоги і свідчили б про неможливість надання ним роботи позивачці за її посадовими обов'язками станом на час прийняття оспорюваного наказу. Відповідач не довів неможливості надання роботи позивачці, з огляду на те, що АТ «Українська залізниця» здійснює свою господарську діяльність, Одеський регіональний відділ Департаменту екологічної та техногенної безпеки АТ «Українська залізниця» працює, працівники цього департаменту виконують свої функції. Суд не встановив, що на час видання оспорюваного наказу існували обставини, які виключали можливість обох сторін трудових відносин виконувати обов'язки, передбачені трудовим договором, тобто, що існувала абсолютна неможливість роботодавця надати роботу, а працівника – виконувати її.

Суди обґрунтовано вважали, що сама собою обставина незатвердження Наглядовою радою АТ «Українська залізниця» планів аудиту не є беззаперечним доказом неможливості відповідача забезпечити позивача роботою з незалежних від нього причин або перевести його на іншу роботу, чи залучити до роботи за дистанційною формою організації праці.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за покликанням:

<https://reyestr.court.gov.ua/Review/127744569>

РОЗДІЛ II

ПРАВОВІ ПОЗИЦІЇ ЩОДО МАТЕРІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ

Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду від 28 травня 2025 року у справі №212/4819/23 (провадження №61-14448св24) щодо індивідуальної матеріальної відповідальності

Вироком Жовтневого районного суду м. Кривого Рогу Дніпропетровської області від 06 грудня 2021 року, залишеним без змін ухвалою Дніпровського апеляційного суду від 28 липня 2022 року та постановою Верховного Суду від 14 грудня 2022 року ОСОБА_1 визнано винним у вчиненні кримінального правопорушення, передбаченого частиною другою статті 367 КК України, за ознаками службової недбалості, тобто неналежного виконання службовою особою своїх службових обов'язків через несумлінне ставлення до них, якщо воно спричинило тяжкі наслідки, призначено покарання, від якого звільнено на підставі статті 49 КК України у зв'язку із закінченням строків давності.

У вказаному вирокі ОСОБА_1 засуджено за те, що він, обіймаючи посаду начальника дільниці спуску-підйому №11 шахти «Октябрська» АТ «Кривбасзалізрудком», тобто будучи службовою особою, всупереч посадовій інструкції, договору про повну індивідуальну відповідальність від 13 вересня 2014 року неналежно виконував свої обов'язки через несумлінне ставлення до них, чим завдав шкоди охоронюваним інтересам юридичної особи на суму, яка більш ніж у 250 разів перевищує неоподатковуваний мінімум доходів громадян, що є тяжкими наслідками.

За цих обставин суди попередніх інстанцій дійшли правильного висновку, що вироком Жовтневого районного суду м. Кривого Рогу Дніпропетровської області від 06 грудня 2021 року, який набрав законної сили, встановлено, що ОСОБА_1, перебуваючи на посаді начальника дільниці спуску-підйому №11 шахти «Октябрська» АТ «Криворізький залізничний комбінат», вчинив дії, які мають ознаки діянь, переслідуваних у кримінальному порядку, що свідчить про наявність підстав для повної матеріальної відповідальності працівника відповідно до положень статті 134 КЗпП України.

Згідно зі статтею 137 КЗпП України суд при визначенні розміру шкоди, що підлягає покриттю, крім прямої дійсної шкоди, враховує ступінь вини працівника і конкретну обстановку, за якої шкоду було заподіяно.

Суд може зменшити розмір покриття шкоди, заподіяної працівником, залежно від його майнового стану, за винятком випадків, коли шкода заподіяна злочинними діями працівника, вчиненими з корисливою метою.

З'ясовуючи ступінь вини ОСОБА_1, суди врахували обставини, встановлені в ухвалі Жовтневого районного суду м. Кривого Рогу Дніпропетровської області від 22 липня 2015 року, про те, що головний механік шахти «Октябрська» АТ «Кривбасзалізрудком», будучи службовою особою, вніс завідомо неправдиві відомості до офіційних документів щодо виконання робіт із заміни канатів, у зв'язку із чим правильно на підставі положень статті 137 КЗпП України зменшили розмір шкоди, яка підлягає стягненню із ОСОБА_1 на користь АТ «Кривбасзалізрудком», до 667 509,50 гривні.

Відповідно до частини третьої статті 233 КЗпП України для звернення власника або уповноваженого ним органу до суду в питаннях стягнення з працівника матеріальної шкоди, заподіяної підприємству, установі, організації, встановлюється строк в один рік з дня виявлення заподіяної працівником шкоди.

За змістом статті 234 КЗпП України у разі пропуску з поважних причин строків, установлених статтею 233 цього Кодексу, суд може поновити ці строки.

Встановивши, що:

- про підозру у кримінальному провадженні відповідачу повідомлено 17 лютого 2016 року;
 - позивач у березні та серпні 2016 року подавав цивільні позови у кримінальній справі про відшкодування шкоди, які з незалежних від нього причин не були вирішені по суті у вирокі суду, що набрав законної сили 28 липня 2022 року, натомість суд роз'яснив товариству право звернення з таким позовом у порядку цивільного судочинства;
 - позивач звернувся до суду з розглядуванням позовом у цивільній справі 07 липня 2023 року, суди попередніх інстанцій дійшли цілком обґрунтованого висновку про відсутність підстав для відмови в позові через спливу строку звернення до суду.
- Подані у кримінальній справі цивільні позови АТ «Кривбасзалізрудком» не були залишені без розгляду, а залишилися не вирішеними в межах кримінальної справи із незалежних від товариства причин. Тому доводи касаційної скарги з посиланням на неправильне застосування судами статті 265 ЦК України, яка регулює зупинення перебігу позовної давності в разі залишення позову без розгляду, є помилковими.

Висновки судів попередніх інстанцій не суперечать висновкам, викладеним у постановах Верховного Суду від 28 березня 2018 року у справі №132/2083/16, від 04 червня 2019 року у справі №135/112/17, від 12 грудня 2019 року у справі №486/1423/17, від 28 жовтня 2020 року у справі №132/2083/16, від 24 квітня 2024 року у справі №644/1546/2, на які посилається заявник у касаційній скаргі.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за покликанням:

<https://reyestr.court.gov.ua/Review/127788494>

РОЗДІЛ III. ПРАВОВІ ПОЗИЦІЇ ЩОДО ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВИХ ДОГОВОРІВ ТА ПОНОВЛЕННЯ НА ПОСАДІ

Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду від 02 квітня 2025 року у справі №462/6558/22 щодо поновлення працівника у разі ліквідації підприємства

При звільненні ОСОБА_1 на підставі пункту 1 частини першої статті 40 КЗпП України йому не було запропоновано жодної вакантної посади, які були наявні в апараті Львівської міської ради і її виконавчих органів, відповідали кваліфікації та освіті позивача (зазначене не оскаржується відповідачем).

Правові підстави для задоволення позовних вимог ОСОБА_1 про визнання протиправним і скасування розпорядження голови комісії з припинення Малехівської сільської ради від 11 лютого 2021 року №4 «Про попередження працівників Малехівської сільської ради про наступне вивільнення у зв'язку з реорганізацією за пунктом 1 статті 40 КЗпП» в частині, що стосується юриста ОСОБА_1; визнання протиправним і скасування персонального попередження ОСОБА_1 від 11 лютого 2021 року про майбутнє звільнення із займаної посади, з урахуванням встановленого судами попередніх інстанцій факту незаконності його звільнення на підставі пункту 1 частини першої статті 40 КЗпП України, відсутні. Встановлена законодавством можливість ліквідації бюджетної установи (організації) з одночасним створенням іншої, яка буде виконувати повноваження (завдання) особи, що ліквідується, не виключає, а включає зобов'язання роботодавця (органу місцевого самоврядування) із працевлаштування працівників ліквідованої установи (постанова Верховного Суду від 11 квітня 2018 року у справі №591/3104/16).

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

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

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за покликанням:

<https://reyestr.court.gov.ua/Review/126328722>

Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Другої судової палати Касаційного цивільного суду від 09 квітня 2025 року у справі №463/5736/23 щодо звільнення за пунктом 1 частини першої статті 40 КЗпП України

В оцінці правомірності звільнення працівника на підставі пункту 1 частини першої статті 40 КЗпП України Верховний Суд виходить з того, що суди зобов'язані з'ясувати, чи дійсно у відповідача мали місце зміни в організації виробництва і праці, зокрема, ліквідація, реорганізація або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників, чи додержано власником або уповноваженим ним органом норми законодавства, що регулюють вивільнення працівника, які є докази щодо змін в організації виробництва і праці про те, що працівник відмовився від переведення на іншу роботу або що власник або уповноважений ним орган не мав можливості перевести працівника за його згодою на іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації, чи не користувався вивільнюваний працівник переважним правом на залишення на роботі та чи попереджувався він за два місяці про наступне вивільнення (див. постанови Верховного Суду від 15 квітня 2019 року у справі №443/636/18, від 06 травня 2020 року у справі №487/2191/17).

При зверненні з позовом ОСОБА_1 посилався на те, що при його звільненні за пунктом 1 частини першої статті 40 КЗпП України відповідачем було порушено вимоги частини третьої статті 49-2 КЗпП України, оскільки відповідач не запропонував позивачу іншої роботи (всіх вакантних посад) на цьому ж підприємстві;

при відмові у задоволенні позову суди посилалися на те, що на виконання наказу генерального директора госпіталю №109 від 27 лютого 2023 року позивача було попереджено про майбутнє звільнення відповідно до пункту 1 частини першої статті 40 КЗпП України. Позивача було повідомлено, що на час повідомлення вакантних посад немає. Надалі документом «Кількість вакантних посад станом на 02.05.2023р.» позивача 03 травня 2023 року ознайомлено з переліком вакантних посад, на якому позивач вчинив підпис «Ознайомлений погоджуюсь на 0,5 ставки стоматолога-хірурга». Водночас вказаним переліком не передбачено вакантної посади стоматолога-хірурга. Зі свого боку фактичне звільнення позивача 05 червня 2023 року та внесення відповідних змін до первинного наказу про звільнення пов'язано з перебуванням ОСОБА_1 на лікарняному, що не впливає загалом на процедуру звільнення.

Тому відповідачем було виконано умови положення частини третьої статті 49-2 КЗпП України, запропоновано відповідний перелік вакансій, однак позивач фактично відмовився від переведення на іншу роботу в госпіталі;

03 жовтня 2023 року представник ОСОБА_1 надав суду копії документів «Перелік вакантних посад з 02.03.2023 р. по 05.06.2023р.» (а. с. 88-89), «Кількість вакантних посад станом на 02.05.2023р.», з яким було ознайомлено позивача. У доповненні до позовної заяви, одержаної судом 16 жовтня 2023 року, ОСОБА_1 вказав, що у документі під назвою «Перелік вакантних посад з 02.03.2023 р. по 05.06.2023р.» наявні посади, які відсутні у документі під назвою «Кількість вакантних посад на 02.05.2023р.» та з такими позивача не було ознайомлено. При цьому його було ознайомлено виключно з кількістю вакантних посад станом на 02 травня 2023 року;

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

суди не дослідили та не надали оцінки доводам позивача, що йому не пропонувалися вакантні посади, які з'являлися в госпіталі протягом періоду його звільнення, тобто з 02 березня 2023 року по 05 червня 2023 року, та наданому ним документу «Перелік вакантних посад з 02.03.2023 р. по 05.06.2023р.», не встановили, чи були вакантні посади протягом цього періоду, які саме та на який момент часу вони були вакантними.

За таких обставин колегія суддів доходить висновку, що суди попередніх інстанцій передчасно відмовили у задоволенні позовних вимог про поновлення на роботі та стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за покликанням:

<https://reyestr.court.gov.ua/Review/126609917>

Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду від 23 квітня 2025 року у справі №369/12450/21 щодо дотримання роботодавцем законодавства при відмові в розірванні трудового договору з ініціативи працівника на підставі частини третьої статті 38 КЗпП України

Постановою Київського апеляційного суду від 29 листопада 2021 року рішення Києво-Святошинського районного суду Київської області від 17 травня 2019 року змінено в частині визначення розміру середнього заробітку за час вимушеного прогулу та визначено його у розмірі 499 318,24 гривні.

Наказом АТ «ТАСКОМБАНК» від 25 травня 20 року №419-к скасовано пункт 1 наказу №335-к від 21 травня 2019 року про звільнення ОСОБА_1 з посади керівника напрямку по роботі зі страховими компаніями Управління заставного кредитування та страхових продуктів Департаменту розвитку роздрібного бізнесу у зв'язку з відмовою продовжувати роботу у зв'язку зі зміною істотних умов праці. Поновлено ОСОБА_1 з 23 травня 2019 року на посаді керівника напрямку по роботі зі страховими компаніями Управління заставного кредитування та страхових продуктів Департаменту розвитку роздрібного бізнесу АТ «ТАСКОМБАНК». Дopusщено до роботи з 25 травня 2021 року.

27 травня 2021 року ОСОБА_1 подала АТ «ТАСКОМБАНК» заяву, в якій просила розірвати трудовий договір і звільнити її з роботи у визначений строк – 28 травня 2021 року на підставі частини третьої статті 38 КЗпП України у зв'язку з тим, що АТ «ТАСКОМБАНК» не виконує щодо неї законодавство про працю. У заяві ОСОБА_1 просила виплатити їй вихідну допомогу у розмірі, передбаченому колективним договором, але не менше тримісячного середнього заробітку на підставі статті 44 КЗпП України; грошову компенсацію за всі не використані нею дні щорічної відпустки на підставі статті 83 КЗпП України; всі інші суми, що належать їй до виплати від АТ «ТАСКОМБАНК» на підставі статті 116 КЗпП України.

28 травня 2021 року ОСОБА_1 подала до АТ «ТАСКОМБАНК» аналогічну заяву на звільнення з тієї самої підстави, оформлену на бланку, наданому позивачу працівником підрозділу з управління кадрами відповідача.

28 травня 2021 року АТ «ТАСКОМБАНК» надало ОСОБА_1 відповідь на заяви від 27 та 28 травня 2021 року, в якій відмовило у задоволенні заяв, пославшись на те, що факти та обставини невиконання АТ «ТАСКОМБАНК» законодавства про працю станом на дату надання відповіді на заяву не є підтвердженими та не визнаються банком.

Верховний Суд зазначає, що апеляційний суд ухвалив судові рішення не відповідно до вимог КЗпП України та сталої судової практики.

Верховний Суд зазначає, що апеляційний суд ухвалив судові рішення не відповідно до вимог КЗпП України та сталої судової практики.

Так, за змістом статей 231, 232 КЗпП України суд розглядає трудові спори працівників про поновлення на роботі, а не про звільнення з роботи. Це є прерогативою роботодавця. ОСОБА_1 просила суд розірвати трудовий договір з АТ «ТАСКОМБАНК» на підставі частини третьої статті 38 КЗпП України, тим самим припинивши трудові відносини. Апеляційний суд на порушення наведених норм права припинив трудові відносини, навіть не вказавши, з якої підстави, передбаченої КЗпП України.

Суд апеляційної інстанції цього не врахував, внаслідок чого скасував законне та правильне по суті рішення суду першої інстанції, тому постанова суду апеляційної інстанції та ухвала про відмову у виправленні арифметичної помилки у постанові, як складова частина судового рішення, підлягають скасуванню, а рішення суду першої інстанції – залишенню в силі.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за покликанням:

<https://reyestr.court.gov.ua/Review/126874051>

Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Третьої судової палати Касаційного цивільного суду від 21 травня 2025 року у справі №756/5516/20 (провадження №61-18394св23) щодо припинення трудового договору

Позов мотивував тим, що з 06 вересня 2011 року він перебував на посаді директора у ТОВ «Група компаній «Техінсервіс», а з 14 листопада 2013 року призначений на посаду генерального директора строком на три роки. У зв'язку із закінченням трирічного строку перебування на посаді з 14 листопада 2016 року ОСОБА_1 займав посаду тимчасового виконувача обов'язків генерального директора.

Позивач вирішив розірвати трудові правовідносини з товариством, у зв'язку із чим написав заяву про звільнення. Також він ініціював скликання загальних зборів, але через неявку засновників (учасників) товариства загальні збори не відбулися.

Посилаючись на те, що на момент подання позовної заяви до суду позивач не звільнений, він просив суд:

- визнати трудові правовідносини з відповідачем припиненими з 13 березня 2020 року у зв'язку з його звільненням за власним бажанням на підставі положень статті 38 КЗпП України;

- зобов'язати відділ з питань державної реєстрації юридичних осіб, фізичних осіб – підприємців Оболонської районної в м. Києві державної адміністрації виключити з Єдиного державного реєстру юридичних осіб, фізичних осіб – підприємців та громадських формувань запис про керівника ТОВ «Група компаній «Техінсервіс» у зв'язку з його звільненням із посади генерального директора з 13 березня 2020 року шляхом проведення реєстраційної дії за судовим рішенням.

Обґрунтування суду.

Однією з підстав припинення трудового договору є його розірвання з ініціативи працівника (пункт 4 частини першої статті 36 КЗпП України), зокрема розірвання з цієї ініціативи трудового договору, укладеного на невизначений строк (стаття 38 КЗпП України).

Однак правове регулювання припинення повноважень виконавчого органу товариства (директора) чи члена цього органу, якщо такий є колегіальним (дирекцією), з його власної ініціативи відрізняється від розірвання трудового договору з ініціативи працівника, який не є виконавчим органом товариства або членом цього органу.

Реалізація учасниками товариства корпоративних прав на участь в управлінні ним шляхом прийняття компетентним органом рішень про обрання (призначення), усунення, відсторонення, відкликання членів виконавчого органу цього об'єднання стосується також наділення або позбавлення їх повноважень на управління товариством. Хоча такі рішення уповноваженого на їхнє прийняття органу можуть мати наслідки і для трудових відносин, але визначальними у таких ситуаціях є відносини корпоративні, тобто пов'язані з управлінням товариством (постанови Великої Палати Верховного Суду від 10 квітня 2019 року у справі №510/456/17, від 08 листопада 2019 року у справі №667/1/16, від 04 лютого 2020 року у справі №915/540/16, від 19 лютого 2020 року у справі №145/166/18, від 12 січня 2021 року у справі №127/21764/17, від 06 вересня 2023 року у справі №127/27466/20).

Велика Палата Верховного Суду неодноразово зазначала у постановках від 10 вересня 2019 року у справі №921/36/18, від 30 січня 2019 року у справі №145/1885/15-ц, від 04 лютого 2020 року у справі №915/540/16, від 14 червня 2023 року у справі №448/362/22, від 06 вересня 2023 року у справі №127/27466/20, що корпоративні права на участь в управлінні товариством його учасники реалізують, зокрема, шляхом прийняття компетентним органом товариства рішення щодо припинення повноважень одноосібного виконавчого органу (директора). Таке рішення може мати наслідки для трудових відносин, але визначальними у таких ситуаціях є відносини корпоративні.

За змістом пункту 3 частини першої статті 20 ГПК України господарські суди розглядають справи у спорах, що виникають у зв'язку зі здійсненням господарської діяльності (крім справ, передбачених частиною другою цієї статті), та інші справи у визначених законом випадках, зокрема у спорах, що виникають із корпоративних відносин, у тому числі пов'язані з управлінням юридичною особою.

Велика Палата Верховного Суду у постанові від 14 червня 2023 року у справі №448/362/22 вказувала, що перелік спорів, які виникають із корпоративних відносин і належать до юрисдикції господарських судів, не є вичерпним і охоплює, зокрема, спори, пов'язані з управлінням юридичною особою. Стороною цих спорів не обов'язково є учасник такої особи. Спир щодо припинення трудового договору одноосібного виконавчого органу (директора) товариства з обмеженою відповідальністю є спором, який виник із корпоративних відносин, оскільки пов'язаний з реалізацією загальними зборами цього товариства їхньої компетенції щодо формування виконавчого органу та припинення його повноважень. Тому такий спір стосується управління юридичною особою і належить до юрисдикції господарського суду. Відсутність у позовній заяві обґрунтування позивачем, який є директором товариства, участі у відносинах управління товариством і їхнього припинення у разі задоволення позову не впливає на існування спору, пов'язаного з управлінням товариством.

До господарських товариств належить, зокрема, товариство з обмеженою відповідальністю (частина перша статті 84, частина друга статті 113 ЦК України). Товариством з обмеженою відповідальністю є засноване однією або кількома особами товариство, статутний капітал якого поділено на частки (частина перша статті 140 ЦК України).

У постанові Великої Палати Верховного Суду від 22 травня 2024 року у справі №366/3222/21 зазначено, що керівник – це посадова особа, яка наділена адміністративною владою щодо очолюваного нею певного колективу працівників (службовців) і здійснює внутрішньоорганізаційне управління ним. Розрізняють керівників: лінійних – здійснюють комплексне управління об'єктом загалом та всіма його підрозділами, функціональних – керують всередині організаційних структур виконання певних функцій управління або елементами цих функцій.

Отже, категорія «керівник» є загальним поняттям, що вказує на особу, яка має функції управління.

Під поняття «керівник підприємства», враховуючи функціональні повноваження, підпадають особи, які виконують обов'язки організаційно-розпорядчі (керівництво трудовим колективом, ділянкою роботи, виробничою діяльністю окремих працівників на підприємствах, в установах, організаціях, незалежно від форми власності) чи адміністративно-господарські (обов'язки з управління або розпорядження державним майном).

Управління товариством здійснюють його органи – загальні збори його учасників і виконавчий орган, якщо інше не встановлено законом (частини перша, друга статті 97 ЦК України). Частинами першою – четвертою статті 99 ЦК України передбачено, зокрема, що загальні збори товариства своїм рішенням створюють виконавчий орган та встановлюють його компетенцію і склад. Виконавчий орган товариства може складатися з однієї або кількох осіб.

Управління товариством здійснюють його органи. Органами управління товариством є загальні збори його учасників і виконавчий орган, якщо інше не встановлено законом (частини перша, друга статті 97 ЦК України). Органами товариства є загальні збори учасників, наглядова рада (у разі утворення) та виконавчий орган (частина перша статті 28 Закону України «Про товариства з обмеженою та додатковою відповідальністю»).

Конституційний Суд України у рішенні від 12 січня 2010 року №1-рп/2010 у справі за конституційним зверненням товариства з обмеженою відповідальністю «Міжнародний фінансово-правовий консалтинг» про офіційне тлумачення частини третьої статті 99 ЦК України (у попередній редакції, яка діяла до набрання чинності Законом України від 13 травня 2014 року №1255-VII «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо захисту прав інвесторів») зазначив,

що реалізація учасниками товариства корпоративних прав на участь у його управлінні шляхом прийняття компетентним органом рішень про обрання (призначення), усунення, відсторонення, відкликання членів виконавчого органу цього об'єднання стосується також наділення або позбавлення їх повноважень на управління товариством. Такі рішення уповноваженого на це органу мають розглядатися не в межах трудових, а саме корпоративних правовідносин що виникають між товариством та особами, яким довірено повноваження з управління ним. Вказане узгоджується з правовим висновком Верховного Суду, викладеним у постанові від 03 березня 2021 року у справі №759/16938/19.

З матеріалів справи відомо, що позивач є членом виконавчого колегіального органу товариства (директором), який згідно з відомостями з Єдиного державного реєстру юридичних осіб, фізичних осіб – підприємців та громадських формувань наділений правом вчиняти дії від імені товариства.

Відповідно до частини першої статті 98 ЦК України загальні збори учасників товариства мають право приймати рішення з усіх питань діяльності товариства, у тому числі і з тих, що належать до компетенції інших органів товариства, якщо інше не встановлено законом.

Відповідно до пункту 7.4.3 статуту товариства до виключної компетенції загальних зборів його учасників належать призначення та звільнення з посади директора.

Звільнення з посади директора товариства (відкликання директора) є припиненням повноважень одноосібного виконавчого органу, що відбувається за рішенням загальних зборів учасників товариства. У разі виявлення директором бажання розірвати трудовий договір із товариством їхнє скликання для розгляду відповідної заяви може залежати від самого директора (пункт 1 частини першої статті 31 Закону України «Про товариства з обмеженою та додатковою відповідальністю»).

Позачергові загальні збори учасників товариства скликаються, зокрема, на вимогу директора (пункт 6.7 Статуту товариства).

На відміну від випадку, коли роботодавець в особі загальних зборів товариства ініціює припинення повноважень одноосібного виконавчого органу згідно з пунктом 5 частини першої статті 41 КЗпП України (припинення повноважень посадових осіб), директор у випадку вияву ним ініціативи згідно зі статтею 38 КЗпП України щодо звільнення з посади може сам ініціювати скликання загальних зборів учасників товариства для вирішення питання про своє звільнення.

У випадку відсутності рішення скликаних загальних зборів учасників товариства про звільнення директора товариства, зокрема через неможливість зібрати кворум для проведення цих зборів, директор має право звернутися до суду з вимогою про припинення його повноважень.

У постанові Великої Палати Верховного Суду від 06 вересня 2023 року у справі №127/27466/20 вказано, що звернення до суду особи, яка є одноосібним виконавчим органом товариства чи членом виконавчого колегіального органу, для припинення її повноважень, зокрема у випадку, якщо загальні збори учасників не розглядають заяву про звільнення з посади директора, пов'язане з корпоративними відносинами у цьому товаристві. Тому доцільно зберігати єдину юрисдикційну належність спорів про припинення повноважень одноосібного виконавчого органу товариства чи члена колегіального такого органу для формування стабільної та послідовної судової практики щодо віднесення таких спорів до господарської юрисдикції.

Велика Палата Верховного Суду у постанові від 14 червня 2023 року у справі №448/362/22 зазначила, що вимогу позивача стосовно виключення з Єдиного державного реєстру юридичних осіб, фізичних осіб – підприємців та громадських формувань запису про директора товариства слід розглянути у господарській юрисдикції разом з вимогою про визнання трудових відносин і відносин представництва припиненими, але не тому, що перша є похідною від другої. Належність і ефективність обох зазначених вимог має оцінити під час розгляду справи господарський суд.

Відповідно до пункту 3 частини першої статті 20 ГПК України господарські суди розглядають справи у спорах, що виникають у зв'язку зі здійсненням господарської діяльності (крім справ, передбачених частиною другою цієї статті), та інші справи у визначених законом випадках, зокрема у спорах, що виникають з корпоративних відносин, у тому числі у спорах між учасниками (засновниками, акціонерами, членами) юридичної особи або між юридичною особою та її учасником (засновником, акціонером, членом), у тому числі учасником, який вибув, пов'язані зі створенням, діяльністю, управлінням або припиненням діяльності такої юридичної особи, крім трудових спорів.

З огляду на цей припис перелік спорів, що виникають із корпоративних відносин і належать до юрисдикції господарських судів, не є вичерпним і охоплює, зокрема, спори, пов'язані з управлінням юридичною особою. Стороною цих спорів не обов'язково є учасник такої особи.

Спир щодо припинення трудового договору одноосібного виконавчого органу (директора) товариства з обмеженою відповідальністю є спором, який виник із корпоративних відносин, оскільки пов'язаний з реалізацією загальними зборами цього товариства їхньої компетенції щодо формування виконавчого органу та припинення його повноважень. Тому такий спір стосується управління юридичною особою і належить до юрисдикції господарського суду. Відсутність у позовній заяві обґрунтування позивачем, який є директором товариства, участі у відносинах управління останнім і їхнього припинення у разі задоволення позову не впливає на існування спору, пов'язаного з управлінням товариством (постанова Великої Палати Верховного Суду від 14 червня 2023 року в справі №448/362/22).

Таким чином, позовні вимоги, що є предметом у цій справі, не можуть бути розглянуті в порядку цивільного судочинства та підлягають розгляду в порядку господарського судочинства.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду можна ознайомитися за покликанням:

<https://reyestr.court.gov.ua/Review/127604903>

Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду від 28 травня 2025 року у справі №523/22514/23 (провадження №61-4724св25) щодо звільнення за прогул

При розгляді позовів про поновлення на роботі осіб, звільнених за пунктом 4 частини першої статті 40 КЗпП України, суди повинні виходити з того, що передбаченим цією нормою прогулом визнається відсутність працівника на роботі як протягом усього робочого дня, так і більше трьох годин безперервно або сумарно протягом робочого дня без поважних причин.

Прогул – це відсутність працівника на роботі без поважних причин більше трьох годин (безперервно чи загалом). Для звільнення працівника на такій підставі власник або уповноважений ним орган повинен мати докази, що підтверджують відсутність працівника на робочому місці більше трьох годин упродовж робочого дня.

Разом з тим відповідно до сталої судової практики у такій категорії спорів причину відсутності працівника на роботі можна вважати поважною, якщо явці на роботу перешкоджали істотні обставини, які не можуть бути усунуті самим працівником, зокрема: пожежа, повінь (інші стихійні лиха); аварії або простій на транспорті; виконання громадянського обов'язку (надання допомоги особам, потерпілим від нещасного випадку, порятунок державного або приватного майна при пожежі, стихійному лиху);

догляд за захворілим знезацька членом родини; відсутність на роботі з дозволу безпосереднього керівника; відсутність за станом здоров'я. Вирішуючи питання про поважність причин відсутності на роботі працівника, звільненого за пунктом 4 частини першої статті 40 КЗпП України, суд повинен виходити з конкретних обставин і враховувати всі надані сторонами докази (постанови Верховного Суду від 22 грудня 2023 року у справі №756/8875/21, від 27 листопада 2023 року у справі №486/78/23, від 05 жовтня 2023 року у справі №671/2022/22, від 20 вересня 2023 року у справі №309/399/22).

Для встановлення допущення працівником прогулу необхідним є належне фіксування самого факту відсутності працівника на роботі та з'ясування поважності причини такої відсутності. Основним критерієм віднесення причин відсутності працівника на роботі до поважних є наявність об'єктивних, незалежних від волі самого працівника обставин, які повністю виключають вину працівника.

Такі висновки викладено у постанові Верховного Суду від 20 грудня 2023 року у справі №757/45015/20-ц.

Відсутність працівника на роботі може бути зафіксовано відповідним актом. Законодавство не встановлює вимог до форми акта, тому він подається у довільній письмовій формі та підписується не менш ніж двома працівниками (наприклад, бухгалтером і директором). В акті має бути зафіксовано факт відсутності працівника на роботі протягом робочого дня.

Акт про відсутність працівника на роботі оформлюється безпосередньо в день нез'явлення працівника на роботі. У таких документах обов'язково зазначаються не тільки дата, а й певний час відсутності працівника.

Законодавство не містить вичерпного переліку поважних причин відсутності на роботі, тому в кожному випадку оцінка поважності причини відсутності на роботі дається з огляду на конкретні обставини. Вочевидь, поважними причинами мають бути об'єктивні обставини, які об'єктивно перешкоджали працівнику з'явитися на роботу і не могли бути ним усунуті.

Подібні висновки викладено у постанові Верховного Суду від 28 квітня 2022 року у справі №761/48981/19, від 14 червня 2023 року у справі №727/3770/21.

До застосування дисциплінарного стягнення власник або уповноважений ним орган повинен зажадати від порушника трудової дисципліни письмові пояснення. За кожне порушення трудової дисципліни може бути застосовано лише одне дисциплінарне стягнення. При обранні виду стягнення власник або уповноважений ним орган повинен враховувати ступінь тяжкості вчиненого проступку і заподіяну ним шкоду, обставини, за яких вчинено проступок, і попередню роботу працівника. Стягнення оголошується в наказі (розпорядженні) і повідомляється працівникові під розписку (стаття 149 КЗпП України).

Водночас правова оцінка дисциплінарного проступку проводиться на підставі з'ясування усіх обставин його вчинення, у тому числі з урахуванням письмового пояснення працівника.

Відповідно до статті 148 КЗпП України дисциплінарне стягнення застосовується власником або уповноваженим ним органом безпосередньо за виявленням проступку, але не пізніше одного місяця з дня його виявлення, не рахуючи часу звільнення працівника від роботи у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю або перебування його у відпустці. Дисциплінарне стягнення не може бути накладене пізніше шести місяців з дня вчинення проступку.

Ухвалюючи рішення про відмову у задоволенні позовних вимог, суд першої інстанції, з висновком якого погодився й суд апеляційної інстанції, встановивши фактичні обставини справи, які мають суттєве значення для її правильного вирішення, обґрунтовано виходив з того, що звільнення позивача з підстави, передбаченої пунктом 4 частини першої статті 40 КЗпП України, є законним, оскільки позивач допустив прогули, був відсутнім без поважних причин на роботі та не надав доказів, які могли б свідчити про поважність причин відсутності на роботі у зафіксований роботодавцем період.

Факт відсутності головного енергетика ДП «МТП «Південний» ОСОБА_1 на роботі більше трьох годин 01, 02, 04, 09 травня 2023 року підтверджено службовими записками працівників відповідача №1734788 від 12 травня 2023 року, №174-05/4795 від 12 травня 2023 року, роздруківками із системи «integrity» (система «Скуд») щодо входу / виходу на/з територію / території, відеозаписами з камер спостереження. Відповідач також надав копії службової записки начальника відділу охорони СМБ від 19 березня 2023 року №169-05/5224, витягів з журналів з КПП №9, 7, 9, 12.

Вказаних обставин позивачем не спростовано, а від надання письмових пояснень роботодавцю із цього приводу ОСОБА_1 відмовився, що підтверджується складеним актом від 12 травня 2023 року, а також актом про відмову ОСОБА_1 від підписання акта про відмову від надання пояснень.

Позивач також не надав доказів на підтвердження того, що у вказаний період часу він перебував на території підрозділів підприємства (портофлот, ВНС, база відпочинку «Лагуна») з метою виконання своїх трудових обов'язків.

Суди встановили, що 12 травня 2023 року ОСОБА_1 було відкрито листок непрацездатності. Надалі з перервами у кілька днів позивач продовжував строки перебування на лікарняному (був непрацездатним). Питання про виявлення порушення трудової дисципліни та притягнення ОСОБА_1 до дисциплінарної відповідальності вирішувалося наказом ДП «МТП «Південний» №150 від 15 травня 2023 року, тобто у межах строків, визначених статтею 148 КЗпП України. Цей наказ позивач не оскаржував.

Таким чином, встановивши, що позивач допустив прогул без поважних причин, що відповідач підтвердив належними й достовірними доказами, суд першої інстанції, з яким погодився суд апеляційної інстанції, зробив правильний висновок про те, що звільнення ОСОБА_1 з підстави, передбаченої пунктом 4 частини першої статті 40 КЗпП України, проведено з дотриманням вимог закону.

Під час вирішення спору апеляційним судом правильно застосовано до спірних правовідносин приписи пункту 4 частини першої статті 40 КЗпП України, а також частини першої статті 148 КЗпП України.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за покликанням:

<https://reyestr.court.gov.ua/Review/127744405>

РОЗДІЛ IV

ПРАВОВІ ПОЗИЦІЇ ЩОДО ПИТАНЬ ОПЛАТИ ПРАЦІ ТА З ІНШИХ ПИТАНЬ

Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Другої судової палати Касаційного цивільного суду від 23 квітня 2025 року у справі №201/14/22 щодо належності відповідача

ОСОБА_1 звернувся із цим позовом до Філії «Центр будівельно-монтажних робіт та експлуатації будівель і споруд» АТ «Українська залізниця», АТ «Укрзалізниця» визначила третьою особою;

ухвалою від 22 листопада 2022 року Жовтневий районний суд м. Дніпропетровська за клопотанням представник позивача залучив співвідповідачем у справі АТ «Українська залізниця» (вул. Єжи Гедройця, 6.5, м. Київ, 03150);

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

За таких обставин судові рішення у частині вирішення позовних вимог ОСОБА_1 до Філії належить скасувати та провадження у справі у цій частині закрити.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за покликанням:

<https://reyestr.court.gov.ua/Review/127021035>

Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду від 02 травня 2025 року у справі №522/17256/22 щодо належності позивача у позові про відшкодування шкоди, заподіяної підприємству, установі, організації у зв'язку з оплатою працівникові часу вимушеного прогулу

Доводи касаційної скарги про те, що ДП «МТП «Южний», правонаступником якого є ДП «МТП «Південний», не є належним позивачем у цій справі, з посиланням на статтю 136 КЗпП України, не заслуговують на увагу, оскільки такий позов може бути пред'явлений як самою юридичною особою, так і вищестоящим у порядку підлеглості органом. Окрім зазначеного, слід взяти до уваги, що на момент звернення до суду із цим позовом ОСОБА_1 не перебував у трудових відносинах з ДП «МТП «Южний», правонаступником якого є ДП «МТП «Південний».

Висновки щодо застосування норм права у спірних правовідносинах неодноразово висловлював Верховний Суд у своїх постановках, зокрема від 11 жовтня 2023 року у справі №158/2727/20, від 17 липня 2024 року у справі №439/362/22, а тому посилення заявника на виключну правову проблему у такій категорії справ не знайшли свого підтвердження.

Стягнення з керівників підприємств, установ, організацій та їх заступників матеріальної шкоди в судовому порядку провадиться за позовом вищого в порядку підлеглості органу (частина четверта статті 136 КЗпП України).

Працівники несуть матеріальну відповідальність у повному розмірі шкоди, заподіяної з їх вини підприємству, установі, організації, у випадках, коли службова особа винна в незаконному звільненні або переведенні працівника на іншу роботу (пункт 8 частини першої статті 134 КЗпП України).

У статті 237 КЗпП України визначено, що суд покладає на службову особу, винну в незаконному звільненні або переведенні працівника на іншу роботу, обов'язок покрити шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації у зв'язку з оплатою працівникові часу вимушеного прогулу або часу виконання нижчеоплачуваної роботи. Такий обов'язок покладається, якщо звільнення чи переведення здійснено з порушенням закону або якщо роботодавець затримав виконання рішення суду про поновлення на роботі.

Про те, що відповідач як службова особа, який видав наказ про звільнення, несе повну матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну підприємству у зв'язку з оплатою незаконно звільненому працівникові середнього заробітку за час вимушеного прогулу, неодноразово зазначав Верховний Суд у постановках від 20 травня 2020 року у справі №401/1387/17-ц (провадження №61-37363св18), від 20 червня 2019 року у справі №462/8925/14 (провадження №61-13847св18), від 06 грудня 2018 року у справі №474/658/16-ц (провадження №61-18198св18), від 10 жовтня 2018 року у справі №371/1165/16-ц (провадження №61-20542св18), від 23 квітня 2018 року у справі №335/7848/15-ц (провадження №61-1209св18).

Відповідно до пункту 8 частини першої статті 134, статті 237 КЗпП України матеріальну відповідальність на службову особу за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації оплатою працівникові вимушеного прогулу або різниці у заробітку при незаконному звільненні або незаконному переведенні його на іншу роботу можна покласти при наявності її персональної вини службової особи.

Системне тлумачення вказаних норм дозволяє дійти висновку, що позов про покриття шкоди, заподіяної підприємству, установі, організації у зв'язку з оплатою працівникові часу вимушеного прогулу, може бути пред'явлений як самою юридичною особою, так і вищим у порядку підлеглості органом (пункт 81 постанови Верховного Суду від 17 липня 2024 року у справі №439/362/22).

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

Подібні висновки викладено у постановках Верховного Суду від 11 жовтня 2023 року у справі №158/2727/20, від 17 липня 2024 року у справі №439/362/22 провадження №61-16371св23.

Про це також ішлося у пункті 13 постанови Пленуму Верховного Суду України від 02 грудня 1992 року №14 «Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками».

Відповідно до частини четвертої статті 82 ЦПК України обставини, встановлені рішенням суду у господарській, цивільній або адміністративній справі, що набрало законної сили, не доказуються при розгляді іншої справи, у якій беруть участь ті самі особи або особа, щодо якої встановлено ці обставини, якщо інше не встановлено законом.

Судами встановлено, що підставами для скасування наказів про звільнення працівників, які підписані відповідачем як виконувачем обов'язків ДП «АТП «Южний», було встановлено проведення таких звільнень з порушенням закону (КЗпП України). Вказані обставини встановлені у судових рішеннях у справах №№263/15834/20; 221/8339/20; 266/6447/20; 241/639/21; 241/639/21; 241/639/21; 241/639/21; 266/2303/21; 263/4821/21; 266/2302/21, що в силу частини четвертої статті 82 ЦПК України не потребують доказуванню.

Згідно з наданими позивачем доказами на користь незаконно звільнених та поновлених судовими рішеннями працівників на виконання таких судових рішень сплачений середній заробіток за час вимішеного прогулу у загальному розмірі 2 008 446, 49 грн, що не спростовано відповідачем.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за покликанням:

<https://reyestr.court.gov.ua/Review/127050315>

Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Другої судової палати Касаційного цивільного суду від 28 травня 2025 року у справі №521/12004/23 (провадження №61-11463св24) щодо виплати заборгованості із заробітної плати

Обставини справи. Позивач посилався на те, що з червня 2021 року він перебуває у трудових відносинах з КП «Парки Херсона» на посаді робітника зеленого будівництва КП «Парки Херсона». 29 червня 2022 року відповідач видав наказ «Про оголошення простою», яким оголошено простій і зупинено діяльність підприємства на період з 01 липня 2022 року, передбачено звільнення працівників від обов'язку бути присутніми на робочих місцях з установленням оплати праці в розмірі 2/3 окладу.

Позивач вважає наказ незаконним, оскільки підстав для встановлення простою не було, крім цього, простій було припинено деяким працівникам, у тому числі позивачу, та з 02 грудня 2022 року відновлено виконання працівниками своїх трудових обов'язків.

Наказом відповідача від 24 квітня 2023 року №123 позивач звільнений з роботи за угодою сторін з 24 квітня 2023 року.

Відповідач у день звільнення ОСОБА_1 провів розрахунки із заробітної плати, однак за період простою заборгованість не погашена, повного розрахунку з виплати заробітної плати зроблено не було. З початку повномасштабного вторгнення РФ на територію України та оголошення воєнного стану позивач перебував у м. Херсоні, у період окупації м. Херсона з 01 березня 2022 року до 11 листопада 2022 року належним чином виконував свої посадові (робочі) обов'язки.

Обґрунтування суду. При недотриманні роботодавцем вимог статті 116 КЗпП України для роботодавця настають наслідки, передбачені статтею 117 КЗпП України. Роботодавець не несе відповідальності, передбаченої статтею 117 КЗпП України, у разі відсутності його вини. Відсутність своєї вини повинен довести роботодавець.

Середній заробіток працівника визначається відповідно до статті 27 Закону України «Про оплату праці» за правилами, передбаченими Порядком обчислення середньої заробітної плати, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 08 лютого 1995 року №100 (далі – Порядок №100).

Згідно з пунктом 5 розділу IV Порядку №100 основою для визначення загальної суми заробітку, що підлягає виплаті за час затримки розрахунку, є середньоденна (середньогодинна) заробітна плата працівника.

Відповідно до пункту 2 розділу II Порядку №100 середня заробітна плата обчислюється з огляду на виплати за останні два календарні місяці роботи, що передують місяцю, в якому відбувається подія, з якою пов'язана відповідна виплата.

Якщо протягом останніх двох календарних місяців, що передують місяцю, в якому відбувається подія, з якою пов'язана відповідна виплата, працівник не працював, середня заробітна плата обчислюється з огляду на виплати за попередні два місяці роботи.

При цьому відповідно до пункту 4 розділу III Порядку №100 при обчисленні середньої заробітної плати за останні два місяці не враховуються виплати за час, протягом якого зберігається середній заробіток працівника (за час виконання державних і громадських обов'язків, щорічної і додаткової відпусток, відрядження, вимушеного прогулу тощо) та допомога у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю.

Встановивши, що заборгованість із виплати заробітної плати за період з 01 липня до 30 листопада 2022 року становить 27 095,03 грн, суд першої інстанції, з яким погодився апеляційний суд, дійшов обґрунтованого висновку про необхідність стягнення на користь позивача зазначеної суми.

Доводи касаційної скарги про те, що 20 травня 2023 року відповідач у рахунок погашення заборгованості за листопад 2022 року сплатив частину суми боргу у розмірі 1 317,23 грн, яка з урахуванням податків та зборів становить 1636,36 грн, не підтверджені в судах попередніх інстанцій належними доказами.

Оскільки відповідач не виплатив звільненому працівникові у встановлений строк всіх сум, правильними також є висновки судів про стягнення на користь позивача середнього заробітку за час затримки розрахунку відповідно до статті 117 КЗпП.

При цьому не заслуговують на увагу доводи скажника про звільнення його від відповідальності за невиклату (затримку виплати) заробітної плати на підставі частини одинадцятої статті 13 Закону України

«Про забезпечення прав і свобод громадян та правовий режим на тимчасово окупованій території України», оскільки на час звільнення позивача місто Херсон вже було деокуповане, що виключає наявність об'єктивних перешкод для виконання обов'язків роботодавця.

Визначаючи середньоденну заробітну плату, суди виходили з розміру заробітної плати позивача за лютий 2023 року (18 734,00 грн) і березень 2023 року (25 811,01 грн).

Разом з тим при визначенні середньоденної плати суди помилково врахували загальну суму виплат за березень 2023 року (25 811,01 грн), оскільки відповідно до довідки КП «Парки Херсона» від 23 червня 2023 року №01-10/526 (а. с. 73 т. 1) до цієї суми увійшли відпусткові за невикористану щорічну відпустку в розмірі 16 363,60 грн, які відповідно до Порядку №100 не підлягають урахуванню при визначенні середньої заробітної плати.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за покликанням:

<https://reyestr.court.gov.ua/Review/127744546>

Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Другої судової палати Касаційного цивільного суду від 29 травня 2025 року у справі №646/8187/21 (провадження №61-10523св24) щодо звільнення за появу на роботі в нетверезому стані

Обставини справи. Наказом АТ «Харківміськгаз» від 03 листопада 2021 року позивача звільнено з роботи на підставі пункту 7 статті 40 КЗпП України за появу на роботі в нетверезому стані. Позивач вважав звільнення незаконним. Відповідач не отримав попередньої згоди на його звільнення у профспілкового органу, членом якого він є.

При обранні виду стягнення відповідач не врахував, що він працював бездоганно протягом 13 років та не мав жодного стягнення і своїми діями не завдав жодної шкоди майну та інтересам відповідача.

Обґрунтування суду. Відповідно до частини першої статті 147-1 КЗпП України дисциплінарні стягнення застосовуються органом, якому надано право прийняти на роботу (обрання, затвердження і призначення на посаду) цього працівника.

Частиною першою статті 149 КЗпП України передбачено, що до застосування дисциплінарного стягнення власник або уповноважений ним орган повинен зажадати від порушника трудової дисципліни письмові пояснення.

Відповідно до пункту 7 частини першої статті 40 КЗпП України трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності можуть бути розірвані власником або уповноваженим ним органом у випадку появи на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння.

Вирішуючи позови про поновлення на роботі осіб, трудовий договір з якими розірвано за пунктом 7 частини першої статті 40 КЗпП України, суди повинні мати на увазі, що із цих підстав можуть бути звільнені з роботи працівники за появу на роботі у нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння в будь-який час робочого дня, незалежно від того, чи були вони відсторонені від роботи, чи продовжували виконувати трудові обов'язки.

Нетверезий стан працівника або наркотичне чи токсичне сп'яніння можуть бути підтверджені як медичним висновком, так і іншими видами доказів, яким суд має дати відповідну оцінку.

Суди встановили, що 27 жовтня 2021 року ОСОБА_1 перебував на роботі в нетверезому стані, що підтверджено результатами тесту на стан алкогольного сп'яніння, доповідними записками, актом та особистими поясненнями позивача від 27 жовтня 2021 року щодо вживання спиртних напоїв.

Згідно з частиною першою статті 43 КЗпП України розірвання трудового договору з підстав, передбачених, зокрема, пунктом 7 статті 40 цього Кодексу, може бути проведено лише за попередньою згодою виборного органу первинної профспілкової організації, членом якої є працівник.

Відповідно до частини сьомої статті 43 КЗпП України рішення виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) про відмову в наданні згоди на розірвання трудового договору повинно бути обґрунтованим.

У разі якщо в рішенні немає обґрунтування відмови в наданні згоди на розірвання трудового договору, власник або уповноважений ним орган має право звільнити працівника без згоди виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника).

Апеляційний суд установив, що рішення профспілки про ненадання згоди на звільнення позивача з підстави, передбаченої пунктом 7 частини першої статті 40 КЗпП України, належним чином не мотивоване. Колегія суддів погоджується з таким висновком, оскільки, відмовляючи в наданні згоди на звільнення позивача, профспілкова організація фактично виходила лише з того, що звільнення працівника без згоди виборного органу первинної профспілкової організації є підставою для його поновлення на роботі. Проте такі доводи профспілки спростовуються наведеним вище абзацом 2 частини сьомої статті 43 КЗпП України.

Таким чином, установивши, що позивач перебував на роботі в нетверезому стані, а профспілкова організація без відповідного обґрунтування відмовила в наданні згоди на його звільнення, суд першої інстанції, з яким погодився й апеляційний суд, дійшов до обґрунтованого висновку про відсутність підстав для задоволення позову.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за покликанням:

<https://reyestr.court.gov.ua/Review/127744491>

РОЗДІЛ V. ПРАВОВІ ПОЗИЦІЇ З ПИТАНЬ ВИКОНАННЯ НОРМАТИВУ З ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ

Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Касаційного адміністративного суду від 16.06.2025 у справі №160/11423/23 (адміністративне провадження №К/990/4929/25) щодо виконання нормативу товариством з обмеженою відповідальністю

Відмовляючи в задоволенні позовних вимог, суд апеляційної інстанції з покликанням на висновки Верховного Суду, викладені у постанові від 21.11.2022 по справі №400/3957/21, виходив з того, що обставини відсутності необхідної кількості працевлаштованих інвалідів можуть бути встановлені лише за наслідками проведення органами Держпраці планових або позапланових перевірок, однак у матеріалах справи відсутні докази проведення територіальним органом Держпраці перевірки, за результатами якої було б встановлено факт невиконання відповідачем нормативу робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю за 2022 рік.

Водночас Верховний Суд у постанові від 24.04.2025 у справі №280/3642/23 дійшов таких висновків:

«З 06 листопада 2022 року, з набранням чинності Законом України від 18 жовтня 2022 року №2682-IX, Фонд соціального захисту осіб з інвалідністю отримав повноваження застосовувати адміністративно-господарські санкції за невиконання нормативу працевлаштування осіб з інвалідністю (4% від середньооблікової чисельності штатних працівників або одне місце для підприємств із 8-25 працівниками) на основі автоматизованого аналізу даних Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування та Централізованого банку даних з проблем інвалідності, без необхідності проведення позапланових перевірок Держпраці, що робить правову позицію Верховного Суду, викладену в постанові від 21 листопада 2022 року у справі №400/3957/21, неактуальною для спірних правовідносин через зміни в правовому регулюванні».

За таких обставин та сформованої практики Верховного Суду висновки суду апеляційної інстанції щодо передчасності звернення позивача до суду з позовом про стягнення адміністративно-господарських санкцій не можна визнати обґрунтованими.

Водночас як у суді першої, так і в суді апеляційної інстанції відповідач не погоджувався з розрахунком адміністративно-господарських санкцій, які просить стягнути позивач, однак, відмовляючи в задоволенні позову, суд апеляційної інстанції обмежився висновком щодо передчасності звернення до суду, що зумовило відсутність висновку щодо законності та обґрунтованості рішення суду першої інстанції про задоволення позову в повному обсязі.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за покликанням:

<https://reyestr.court.gov.ua/Review/128153453>

Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Касаційного адміністративного суду від 17.06.2025 у справі №320/21865/23 (адміністративне провадження №К/990/3847/25) щодо виконання нормативу з працевлаштування осіб з інвалідністю адвокатським об'єднанням

Особи з інвалідністю є соціально незахищеною групою, що потребує особливого захисту та підтримки від держави для гарантування права на працю, забезпечення рівних можливостей поряд з особами, які не мають інвалідності, тобто створення умов для реалізації цього права.

Міжнародні зобов'язання України, зокрема стаття 15 Європейської соціальної хартії (European Social Charter; ратифікована Законом України від 14 вересня 2006 року №137-V), підкреслюють необхідність забезпечення особам з інвалідністю права на самостійність, соціальну інтеграцію та доступ до праці через створення відповідних умов, у тому числі шляхом заохочення роботодавців створювати робочі місця.

Закон №875-XII як спеціальний нормативно-правовий акт, спрямований на реалізацію цих конституційних і міжнародних зобов'язань, встановлює механізми соціального захисту осіб з інвалідністю, зокрема через обов'язок роботодавців створювати робочі місця (статті 17, 18, 19) та санкції за його невиконання (стаття 20).

Стаття 17 Закону №875-XII визначає, що з метою реалізації творчих і виробничих здібностей осіб з інвалідністю та з урахуванням індивідуальних програм реабілітації їм забезпечується право працювати на підприємствах, в установах, організаціях, а також займатися підприємницькою та іншою трудовою діяльністю, яка не заборонена законом.

Підприємства, установи, організації, фізичні особи, які використовують найману працю, зобов'язані виділяти та створювати робочі місця для працевлаштування осіб з інвалідністю, у тому числі спеціальні робочі місця, створювати для таких осіб умови праці з урахуванням індивідуальних програм реабілітації і забезпечувати інші соціально-економічні гарантії, передбачені законодавством, надавати державній службі зайнятості інформацію, необхідну для організації працевлаштування осіб з інвалідністю, у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України (частина третя статті 18 Закону №875-XII в редакції, чинній з 06 листопада 2022 року).

Стаття 19 Закону №875-XII встановлює, що підприємства, установи, організації, у тому числі підприємства, організації громадських об'єднань осіб з інвалідністю, фізичних осіб, які використовують найману працю, зобов'язані створювати робочі місця для осіб з інвалідністю (норматив робочих місць для працевлаштування) у розмірі не менше 4% середньооблікової чисельності штатних працівників облікового складу за рік, а якщо працює від 8 до 25 осіб, – у кількості одного робочого місця.

Виконанням нормативу робочих місць у кількості, визначеній згідно з частиною першою цієї статті, вважається працевлаштування підприємством, установою, організацією, у тому числі підприємством, організацією громадських об'єднань осіб з інвалідністю, фізичною особою, яка використовує найману працю, осіб з інвалідністю, для яких це місце роботи є основним (частина четверта статті 19 Закону №875-XII).

Таким чином, особи з інвалідністю визнаються соціально незахищеною категорією, а держава статтями 17 – 19 Закону №875-XII створює механізми для їхньої трудової інтеграції, що є ключовим аспектом соціального захисту такої категорії працівників.

Верховний Суд сформував практику застосування зазначених норм, зокрема у постановках від 30 січня 2018 року у справі №П/811/696/17, від 13 березня 2018 року у справі №809/1377/17, від 10 липня 2018 року у справі №П/811/722/17, від 27 листопада 2018 року у справі №П/811/698/17, від 21 листопада 2022 року у справі №400/3957/21 та від 03 серпня 2023 року у справі №120/4975/22.

Стаття 20 Закону №875-XII передбачає адміністративно-господарські санкції за невиконання цього нормативу, сума яких визначається в розмірі середньої річної заробітної плати на відповідному підприємстві, в установі, організації, у тому числі на підприємстві, в організації громадських об'єднань осіб з інвалідністю, у фізичної особи, яка використовує найману працю, за кожне робоче місце, призначене для працевлаштування особи з інвалідністю і не зайняте особою з інвалідністю.

Закон №875-XII не обмежує дію цих норм певними видами діяльності чи організаційно-правовими формами, чітко визначає, що обов'язок створювати робочі місця для осіб з інвалідністю поширюється на всіх юридичних і фізичних осіб, які використовують найману працю, за винятком тих, що повністю фінансуються з державного чи місцевих бюджетів (частина перша статті 20).

Таким чином, держава через Закон №875-XII реалізує свою соціальну функцію, покладаючи на всіх роботодавців, незалежно від їх організаційно-правової форми, статусу чи виду діяльності, обов'язок забезпечувати працевлаштування осіб з інвалідністю. Зазначена норма є публічно-правовою та має на меті соціальну інтеграцію вразливої категорії населення, а не регулювання суто господарських відносин.

Формальний характер діяльності юридичної особи, як-от адвокатського об'єднання, не може слугувати підставою для ухилення від виконання вимог цього Закону. Головним критерієм застосування норм щодо нормативу працевлаштування є саме факт використання найманої праці та наявність статусу роботодавця.

Отже, якщо юридична особа виконує функцію роботодавця – укладає трудові договори, подає звітність та нараховує заробітну плату – на неї поширюються зобов'язання за статтями 19 і 20 Закону №875-XII.

Відповідно до визначення, наведеного у статті 1 Закону України від 22 червня 2012 року №5026-VI «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності», роботодавець – юридична особа (підприємство, установа, організація) або фізична особа – підприємець, яка в межах трудових відносин використовує працю фізичних осіб.

У справі, що розглядається, встановлено, що АО «Юридична фірма «Василь Кісіль і Партнери» є юридичною особою, яка здійснює адвокатську діяльність в організаційно-правовій формі адвокатського об'єднання, та роботодавцем, оскільки у 2022 році використовувало працю 76 осіб, подавало звіти про доходи працівників і сплачувало внески до Пенсійного фонду України.

Статут адвокатського об'єднання (статті 3, 4) підтверджує його право укладати трудові договори та забезпечувати соціальне страхування, що відповідає визначенню роботодавця.

Доводи скажника про те, що адвокатська діяльність не є господарською (на підставі роз'яснень ВККА від 21 березня 2008 року №V/3-71, від 18 березня 2011 року №VI/4-97 та рішення Ради адвокатів України від 21 лютого 2023 року №13), не звільняють його від виконання вимог Закону №875-XII.

Верховний Суд у постанові від 24 березня 2021 року у справі №440/2371/19 зазначив, що статус організації (неприбуткової) не звільняє її від обов'язку виконання нормативу, якщо вона є роботодавцем.

Наведені скаргником роз'яснення ВККА від 21 березня 2008 року №V/3-71, від 18 березня 2011 року №VI/4-97 та рішення Ради адвокатів України від 21 лютого 2023 року №13, які визначають адвокатську діяльність як негосподарську, є доречними для регулювання власне адвокатської професійної діяльності. Проте ці роз'яснення не спростовують встановленого факту використання АО «Юридична фірма «Василь Кісіль і Партнери» найманої праці, а отже, його статусу як роботодавця. Саме цей статус відповідно до статей 18 та 19 Закону №875-XII є визначальним для покладання обов'язку дотримання нормативу працевлаштування осіб з інвалідністю.

Таким чином, адвокатське об'єднання підпадає під дію Закону №875-XII як роботодавець, який використовує найману працю.

Тобто відповідальність за статтею 20 Закону №875-XII застосовується до роботодавців, а не виключно до суб'єктів господарювання, оскільки обов'язок виконання нормативу залежить від факту використання найманої праці, а не від характеру діяльності юридичної особи.

У 2022 році АО «Юридична фірма «Василь Кісіль і Партнери» не виконало норматив (0 осіб з інвалідністю за необхідних 3), не подало звіти форми №3-ПН до центру зайнятості, як того вимагають стаття 18 Закону №875-XII та Порядок сплати підприємствами, установами, організаціями та фізичними особами, що використовують найману працю, суми адміністративно-господарських санкцій та пені за невиконання нормативу робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю від 31 січня 2007 року №70, і не сплатило адміністративно-господарські санкції добровільно.

Тому суди попередніх інстанцій дійшли обґрунтованого висновку, що Фонд правомірно розрахував суму адміністративно-господарської санкції у розмірі 3 273 883,76 грн та пеню 157 146,60 грн, правильність обрахунку яких відповідач не оспарював під час розгляду справи.

Доводи скаргника про те, що до 18 грудня 2024 року Закон №875-XII нібито не передбачав права Фонду звертатися до суду з такими позовними вимогами, є безпідставними.

Підсумовуючи викладене, Верховний Суд дійшов висновків, що:

- будь-яка юридична особа, яка використовує найману працю, незалежно від її організаційно-правової форми чи виду діяльності (господарської чи негосподарської), є роботодавцем і зобов'язана виконувати норматив працевлаштування осіб з інвалідністю, встановлений Законом України №875-XII;
- невиконання нормативу робочих місць для осіб з інвалідністю та/або неподання відповідних звітів є підставою для застосування адміністративно-господарських санкцій та пені згідно зі статтею 20 Закону №875-XII;
- Фонд соціального захисту осіб з інвалідністю має право звертатися до суду з позовами про примусове стягнення адміністративно-господарських санкцій та/або пені за невиконання нормативу працевлаштування осіб з інвалідністю;
- адвокатські об'єднання, хоча і не є суб'єктами господарювання в розумінні Господарського кодексу України, підпадають під дію Закону №875-XII як роботодавці, оскільки використовують найману працю.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду можна ознайомитися за покликанням:

<https://reyestr.court.gov.ua/Review/128262843>

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>



КОМІТЕТ НААУ З ПИТАНЬ ТРУДОВОГО ПРАВА
2025