



—
Верховний
Суд

ОГЛЯД судової практики Касаційного цивільного суду у складі Верховного Суду

щодо застосування законодавства України про колективні договори і угоди

Рішення, внесені до ЄДРСР,
з 2018 року до травня 2024 року

Зміст

Перелік	5
1. Сфера укладення та сторони колективних договорів, угод	6
1.1. Щодо застосування положень галузевої угоди роботодавцем, який не є її підписантом	6
2. Право на ведення переговорів і укладення колективних договорів, угод	9
2.1. Щодо формування спільного представницького органу для ведення переговорів і укладення колективного договору за наявності на підприємстві кількох первинних профспілкових організацій	9
3. Співвідношення законодавства і колективного договору, угоди, трудового договору	10
3.1. Щодо співвідношення умов галузевої угоди та колективного договору, якими передбачено обов'язок роботодавця виплачувати працівнику одноразову допомогу при виході на пенсію	10
3.2. Щодо недійсності колективного договору та правил його тлумачення (на користь дійсності)	11
4. Співвідношення колективного договору та локальних нормативних актів	13
4.1. Щодо відсутності у працівника права на виплату винагороди за вислугу років відповідно до умов колективного договору у зв'язку з призупиненням дії локального нормативного акта	13
4.2. Щодо підстав позбавлення працівника премії за підсумками роботи у звітному році, передбаченої умовами колективного договору та локального нормативного акта	14
5. Договірне регулювання оплати праці	16
5.1. Щодо застосування формули розрахунку місячної тарифної ставки, визначеної територіальною угодою	16
5.2. Щодо встановлення розміру посадового окладу з урахуванням гарантій, встановлених законодавством, визначених колективним договором, галузевою і територіальною угодами	18
5.3. Щодо перерахунку та виплати заробітної плати з урахуванням мінімальних гарантій, встановлених галузевими угодами з дня їх підписання	21
5.4. Щодо виплати заробітної плати працівнику госпрозрахункового	

підприємства з урахуванням фактичної трудомісткості та встановленого колективним договором коефіцієнта трудової участі	22
5.5. Щодо виплати одноразової винагороди, грошової допомоги згідно з умовами колективного договору	24
5.6. Щодо відмови у виплаті працівнику грошових коштів, передбачених умовами колективного договору, у зв'язку з відсутністю фінансування	27
5.7. Щодо одностороннього зменшення роботодавцем розміру грошової компенсації за продовольчий пайок, передбаченої умовами колективного договору	28
5.8. Про дискреційні повноваження колегіального органу роботодавця щодо визначення розміру премії	29
6. Соціальні гарантії, передбачені галузевою угодою	31
6.1. Щодо права чоловіків-пенсіонерів, які пропрацювали на підприємствах з видобутку (переробки) вугілля, вуглебудівних підприємствах на підземних роботах, на безоплатне забезпечення підприємством, з якого вони вийшли на пенсію, вугіллям на побутові потреби	31
7. Гарантії прав профспілок	32
7.1. Щодо обов'язку роботодавця надати його виборному профспілковому органу приміщення для роботи в порядку, передбаченому колективним договором	32
7.2. Щодо відрахування коштів підприємствами, установами, організаціями первинним профспілковим організаціям на культурно-масову, фізкультурну та оздоровчу роботу	34
8. Спадкування матеріальної допомоги, передбаченої умовами колективного договору	37
8.1. Щодо права спадкоємця на отримання матеріальної допомоги відповідно до умов колективного договору, яка належала працівнику (спадкодавцеві), але не була ним отримана за життя, та середнього заробітку за час затримки виплати належної померлому допомоги	38
9. Застосування заходів дисциплінарного впливу за невиконання працівником умов колективного договору та Правил внутрішнього трудового розпорядку	40
9.1. Щодо оголошення працівнику догани за неналежне виконання посадових обов'язків та порушення трудової дисципліни	40
9.2. Щодо відсутності підстав для застосування заходів депреміювання за порушення працівником Правил внутрішнього трудового	

розпорядку	41
9.3. Щодо доведення факту встановлення працівнику ненормованого робочого часу та застосування до нього заходів дисциплінарного впливу за перебування на робочому місці в нетверезому стані	42
10. Порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)	43
10.1. Щодо утримання та перерахування роботодавцем на рахунок профспілки членських внесків	43
10.2. Щодо спору між найманим працівником і підприємством про скасування змін до колективного договору	44
10.3. Щодо порушення законних прав та інтересів профспілкової організації внаслідок незалучення її до підписання колективного договору	46
10.4. Щодо вирішення спору, який виник з питань виконання окремих положень галузевої угоди, встановлення, зміни існуючих соціально-економічних умов праці працівників	47

Перелік скорочень

ВС	Верховний Суд
КЦС ВС	Касаційний цивільний суд у складі Верховного Суду
ЦПК України	Цивільний процесуальний кодекс України
КЗпП України	Кодекс законів про працю України
ПАТ	Публічне акціонерне товариство
ПрАТ	Приватне акціонерне товариство
АТ	Акціонерне товариство
ТОВ	Товариство з обмеженою відповідальністю
ДП	Державне підприємство
КП	Комунальне підприємство
КО	Комунальна організація
КЗ	Комунальний заклад
ППО	Первинна профспілкова організація

1. Сфера укладення та сторони колективних договорів, угод

1.1. Щодо застосування положень галузевої угоди роботодавцем, який не є її підписантом

Позивач звернулася до суду з позовом до ПАТ «Укртелеком» про зобов'язання встановити посадовий оклад, здійснити перерахунок заробітної плати та стягнення недонарахованої заробітної плати.

Вказувала, що відповідач виплачував їй заробітну плату у зменшеному розмірі, оскільки при її виплаті не враховував положення Галузевої угоди, що була укладена між Національною комісією, яка здійснює державне регулювання у сфері зв'язку та інформатизації, і Профспілкою працівників зв'язку України на 2013–2015 роки (зареєстрована 26 листопада 2013 року Міністерством соціальної політики України). Угоду укладено з метою посилення соціального захисту працівників галузі зв'язку, які перебувають у сфері дії сторін, що підписали угоду.

Ухвалюючи рішення про відмову в задоволенні позовних вимог, суд першої інстанції, з яким погодився й апеляційний суд, керувався тим, що профспілкова організація Житомирської філії ПАТ «Укртелеком» є організаційною ланкою Професійної спілки працівників зв'язку України, але ПАТ «Укртелеком» не віднесено до сфери управління Національної комісії, що здійснює державне регулювання у сфері зв'язку та інформатизації, а вказане товариство не є підписантом Угоди, а відтак, для нього норми Угоди носять рекомендаційний, а не зобов'язальний характер.

Верховний Суд погодився із висновками судів попередніх інстанцій та звернув увагу на таке. Для визнання обов'язковості виконання роботодавцем зобов'язань у сфері соціально-трудових відносин, передбачених тією чи іншою галузевою (міжгалузевою) угодою, необхідно встановити, чи входить профспілкова організація підприємства до організаційної ланки всеукраїнської профспілки та її об'єднання, а також віднесення підприємства до сфери управління міністерства або іншого центрального органу виконавчої влади, який є суб'єктом сторони органів виконавчої влади цієї угоди.

При цьому під час визначення обов'язковості застосування положень колективних угод необхідно враховувати норми Рекомендацій Міжнародної організації праці № 91, основоположне значення яких взято до уваги у ратифікованій Україною Конвенції Міжнародної організації праці № 154, а саме, що усякий колективний договір має зв'язувати сторони, що його підписали, а також осіб, від імені яких його укладено.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду від 27 листопада 2019 року у справі № 296/1091/16-ц (провадження № 61-23191св18) можна ознайомитися за посиланням – <https://reyestr.court.gov.ua/Review/86139336>.

Позивач звернувся до суду з позовом до ТОВ «Комплекс Агромарс» про стягнення недоплаченої заробітної плати до мінімального рівня гарантованого державою та Галузевою угодою, укладеною між Міністерством аграрної політики та продовольства України, Всеукраїнським об'єднанням організації роботодавців «Федерація роботодавців агропромислового комплексу та продовольства України» і Професійною спілкою працівників агропромислового комплексу України в харчовій та переробній промисловості. Згідно з пунктом 1.4. Галузевої угоди положення і норми угоди діють безпосередньо і є обов'язковими для всіх суб'єктів, що перебувають у сфері дії сторін, які підписали Угоду. Ця угода є основою для розроблення та укладання колективних договорів підприємств.

Суди встановили, що позивачу нараховувалась заробітна плата за виконану роботу на підприємстві відповідно до встановлених норм праці понад визначений законодавством розмір мінімальної заробітної плати.

Ухвалюючи рішення про відмову в задоволенні позовних вимог, суд першої інстанції, з яким погодився й апеляційний суд, керувався тим, що до Переліку підприємств, установ та організацій, що належить до сфери управління Мінагрополітики, та акціонерних товариств, функції з управління корпоративними правами яких здійснює Мінагрополітики, затвердженого наказом Міністерства аграрної політики та продовольства України від 07 грудня 2015 року № 469, ТОВ «Комплекс Агромарс» не включений. Відповідач не є членом Всеукраїнського об'єднання організації роботодавців, як і не є підприємством, уповноважені особи яких як від сторони роботодавця, так і від найманих працівників (профспілок) брали участь у підписанні угоди або згодом приєдналися до неї, отже, дія угоди не є обов'язковою для виконання ТОВ «Комплекс Агромарс», а має рекомендаційний характер.

Верховний Суд погодився із висновками судів попередніх інстанцій та зазначив, що сфера дії сторони Галузевої угоди визначається сферою дії її суб'єктів, які діють відповідно до законодавства та установчих документів. Перелік суб'єктів сторони роботодавців і профспілкової сторони угоди та їх членських організацій наведено у додатках 1 і 2 до угоди.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду від 28 жовтня 2020 року у справі № 753/23949/18 (провадження № 61-20729св19) можна ознайомитися за посиланням – <https://reyestr.court.gov.ua/Review/92973358>.

Позивач працював у ПАТ «ПівдГЗК» 14 років 5 місяців 14 днів та звільнений на підставі статті 38 КЗпП України за власним бажанням у зв'язку з виходом на пенсію. Вважав, що при звільненні йому не виплачена вихідна допомога у розмірі середньомісячної заробітної плати згідно з пунктом 6.1 Галузевої угоди гірничого-металургійного комплексу України на 2011 – 2012 роки, а тому просив суд стягнути з відповідача невикладену допомогу та середній заробіток за час затримки розрахунку при звільненні.

Відмовляючи у задоволенні позовних вимог, суд першої інстанції керувався тим, що умови Галузевої угоди гірничого-металургійного комплексу України на 2011 – 2012 роки не поширюють свою дію на ПАТ «ПівдГЗК» у зв'язку з непідписанням її останнім, оскільки ВАТ «ПівдГЗК» (правонаступником якого є ПАТ «ПівдГЗК») участі у колективних переговорах з укладення Галузевої угоди та її підписанні не брало, членом організацій роботодавців, що брали участь у колективних переговорах та підписанні Галузевої угоди, не було; доручення вести переговори та укласти колективні угоди жодному зі спільних представницьких органів роботодавців, які підписали Галузеву угоду, не надавало.

Частково задовольняючи позов, апеляційний суд врахував зміст листа Центрального комітету профспілки трудящих металургійної і гірничодобувної промисловості України від 07 березня 2017 року № 03/87, в якому зазначено, що пункт 1.1 Розділу 1 Колективного договору, діючого у ПАТ «ПівдГЗК» на час звільнення позивача, містить посилання на відповідність його Генеральній та Галузевій угодам і те, що відповідач приймав участь у конкурсі на кращий колективний договір, обов'язковою умовою участі в якому було визнання дії Галузевої угоди та поширення її на підприємстві, застосував до спірних правовідносин умови пункту 6.1 Галузевої угоди і дійшов висновку про необхідність виплати позивачу при звільненні вихідної допомоги у розмірі середньомісячної заробітної плати та стягнення середнього заробітку за час затримки розрахунку.

Верховний Суд зазначив, що суд апеляційної інстанції не надав належної оцінки змісту пункту 1.1 Розділу 1 Колективного договору, який не містить посилання на Галузеву угоду гірничого-металургійного комплексу України на 2011 – 2012 роки, та погодився з висновками суду першої інстанції про те, що відповідач не є підписантом Галузевої угоди, умови Галузевої угоди не є обов'язковими для нього, тому підстави для виплати позивачу передбаченої цією угодою вихідної допомоги при звільненні відсутні.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду від 08 квітня 2020 року у справі № 213/1176/16-ц (провадження № 61-1781св17) можна ознайомитися за посиланням – <https://reyestr.court.gov.ua/Review/93793029>.

2. Право на ведення переговорів і укладення колективних договорів, угод

2.1. Щодо формування спільного представницького органу для ведення переговорів і укладення колективного договору за наявності на підприємстві кількох первинних профспілкових організацій

У травні 2015 року між адміністрацією ДП «Маріупольський морський торговельний порт» в особі директора ОСОБА_1 та працівниками в особі Профспілкової організації ДП «Маріупольський морський торговий порт» укладено колективний договір на 2015 – 2018 роки.

У жовтні 2015 року на підприємстві створено Первинну профспілкову організацію ДП «Маріупольський морський торгівельний порт» профспілки працівників вугільної промисловості України.

Наказом Міністерства інфраструктури України від 16 травня 2016 року № 65-0 «Про керівника ДП «Маріупольський морський торговельний порт» ОСОБА_1 призначено виконуючим обов'язки директора ДП «Маріупольський морський торговельний порт» з 23 травня 2016 року на період до прийняття відповідного рішення уповноваженим органом управління.

Згідно з протоколом засідання профкому Первинної профспілкової організації ДП «Маріупольський морський торгівельний порт» профспілки працівників вугільної промисловості України від 17 жовтня 2017 року № 02/10/17р присутніми на засіданні 9 членами профкому одностайно прийнято рішення про звернення до міністра інфраструктури з вимогою про розірвання Міністерством інфраструктури України трудового договору з виконуючим обов'язки директора ДП «Маріупольський морський торговельний порт» ОСОБА_1, який систематично порушує законодавство про працю, Закон України «Про колективні договори та угоди», Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності». ОСОБА_1 звернувся до суду з позовом, у якому просив скасувати відповідне рішення.

Верховний Суд погодився з висновками судів першої та апеляційної інстанцій про обґрунтованість позовних вимог та звернув увагу на те, що відповідач не реалізував своє право при наявності на підприємстві іншої профспілки – Профспілкової організації ДП «Маріупольський морський торговий порт» на формування спільного представницького органу, незважаючи на те, що відповідно до частини другої статті 4 Закону України «Про колективні договори і угоди» за наявності на підприємстві кількох профспілок чи їх об'єднань або інших уповноважених трудовими колективами на представництво органів вони повинні сформувати спільний представницький орган для ведення переговорів і укладення колективного договору.

Верховний Суд зазначив, що за наявності на підприємстві, установі, організації декількох профспілкових організацій, які здійснюють представництво і захист прав та інтересів членів профспілок, їх виборні органи на відповідному рівні договірного регулювання повинні узгоджувати свої дії задля досягнення своїх статутних цілей і завдань в питанні захисту інтересів членів своїх профспілок для уникнення можливого прийняття рішення, яке б суперечило правам та інтересам членів іншої профспілкової організації, оскільки за законом профспілки є рівними у своїх правах.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду від 11 грудня 2019 року у справі № 266/4331/17 (провадження № 61-45630св18) можна ознайомитися за посиланням – <https://reyestr.court.gov.ua/Review/86505063>.

3. Співвідношення законодавства і колективного договору, угоди, трудового договору

3.1. Щодо співвідношення умов галузевої угоди та колективного договору, якими передбачено обов'язок роботодавця виплачувати працівнику одноразову допомогу при виході на пенсію

ОСОБА_1 звернувся до суду з позовом до ПАТ «Центральний гірничо-збагачувальний комбінат» (тепер – ПрАТ «Центральний гірничо-збагачувальний комбінат») та просив стягнути з відповідача на його користь невикладену вихідну допомогу при звільненні у розмірі середньомісячної заробітної плати (при роботі на підприємстві від 7,5 до 15 років), що передбачено умовами Галузевої угоди, середній заробіток за час затримки розрахунку при звільненні та відшкодувати моральну шкоду.

Дія Галузевої угоди гірничо-металургійного комплексу України на 2007 – 2008 роки поширюється на ПрАТ «Центральний гірничо-збагачувальний комбінат», від імені якого вона була підписана уповноваженою особою – генеральним директором ТОВ «Метінвест Холдінг».

Пунктом 6.1 розділу 7 «Соціальний захист та задоволення духовних потреб» Галузевої угоди на 2007 – 2008 роки визначено, що власник за рахунок коштів підприємства у порядку та на умовах, передбачених колективним договором, зобов'язується виплачувати працівнику при виході на пенсію одноразову допомогу в розмірі, залежному від стажу його роботи на підприємстві, але не менше: від 7,5 років до 15 років – у розмірі середньомісячної заробітної плати; від 15 до 20 років – дві середньомісячні заробітні плати.

Подібні умови передбачено у пункті 7.5 колективного договору, однак, починаючи з другого кварталу 2007 року здійснення такої виплати передбачено

за умови, якщо працівник звільнився за власним бажанням протягом одного місяця після досягнення ним пенсійного віку (жінки 55 років, чоловіки 60 років). На час звільнення з підприємства позивачу виповнилося 56 років і він мав стаж роботи 14 років 10 місяців.

Суди попередніх інстанцій, задовольняючи частково позов, керувались тим, що Галузевою угодою передбачено обов'язок роботодавця виплачувати при виході на пенсію працівнику одноразову допомогу, яку передбачено і колективним договором, але колективний договір погіршує становище працівників підприємства в порівнянні з умовами галузевої угоди, оскільки встановлює додаткові вимоги до віку та строку звільнення.

Верховний Суд погодився з висновками судів першої та апеляційної інстанцій та зазначив, що при наявності у працівника права на виплату одноразової допомоги при виході на пенсію, у разі, якщо колективний договір погіршує становище працівників підприємства порівняно з умовами галузевої угоди, необхідно керуватися умовами галузевої угоди, виконання яких є обов'язком відповідача.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду від 11 вересня 2019 року у справі № 212/7275/15-ц (провадження № 61-15889св18) можна ознайомитися за посиланням – <https://reyestr.court.gov.ua/Review/84274337>.

Аналогічні правові висновки викладені в постановках Верховного Суду

від 06 лютого 2018 року у справі № 212/5156/15-ц (провадження № 61-1923св18), з текстом якої можна ознайомитися за посиланням – <https://reyestr.court.gov.ua/Review/72151140>,

від 15 серпня 2019 року у справі № 213/3533/15-ц (провадження № 61-29350св18), з текстом якої можна ознайомитися за посиланням – <https://reyestr.court.gov.ua/Review/83721437>.

3.2. Щодо недійсності колективного договору та правил його тлумачення (на користь дійсності)

ОСОБА_1 з 10 жовтня 2012 року до 30 квітня 2015 року працював викладачем Рівненського вищого професійного училища департаменту Державної служби охорони України при МВС України, правонаступником якого є Рівненське вище професійне училище Департаменту поліції охорони. Вважав, що за період його роботи йому виплачували заробітну плату не в повному розмірі, тому звернувся до суду з позовом про стягнення заборгованості з виплати за викладацьку роботу понад встановлене річне навантаження, додаткової оплати за класне керівництво, завідування кабінетами та іншими приміщеннями.

Після звільнення позивача із займаної посади на підставі його звернення Управлінням Держпраці у Рівненській області проведено позапланову перевірку

з питань додержання вимог законодавства про працю та загальнообов'язкове державне соціальне страхування на предмет оплати відповідачем годин викладацької роботи викладачами вищих навчальних закладів I та II рівнів акредитації та професійнотехнічних навчальних закладів, виконаних понад встановлене річне навантаження, додаткової оплати праці за класне керівництво, за завідування навчальними кабінетами або лабораторіями, і порушень з цього питання не виявлено.

Відмовляючи в задоволенні позову, суд першої інстанції, з висновком якого погодився й апеляційний суд, керувався тим, що позивача було призначено викладачем за рахунок платних послуг, умови оплати праці були визначені у колективному договорі, яким передбачено, зокрема преміювання за вичитані години понад норму, відповідні премії були йому виплачені, вичитані години понад норму оплачені. Доказів на підтвердження того, що позивача було призначено куратором групи ОБ-2, зокрема наказу про таке призначення, та покладено на нього обов'язок завідування навчальними кабінетами чи лабораторіями матеріали справи не містять.

Положення колективного договору не погіршують порівняно з чинним законодавством становище працівника, вичитані ним понад норму години були оплачені роботодавцем. Відсутність доказів про призначення позивача куратором групи чи покладення на нього обов'язків завідування навчальними кабінетами, лабораторіями, свідчить про обґрунтованість висновків судів попередніх інстанцій про відмову в задоволенні позовних вимог.

Верховний Суд погодився із висновками судів попередніх інстанцій та зазначив таке. Положення колективного договору не погіршує порівняно з чинним законодавством становище працівника, вичитані ним понад норму години були оплачені роботодавцем.

У колективному договорі можуть бути передбачені додаткові види доплат, підстави та порядок їх здійснення. Умови колективного договору необхідно розділяти на ті, що дублюють норми позитивного права та ті, що виникають у процесі колективних переговорів між роботодавцем та трудовим колективом і є додатковими гарантіями для працівника.

У приватному праві, частиною якого є трудове право, недійсність може стосуватися або «вражати» різноманітні договори, не є винятком й колективні договори. При цьому для трудового законодавства це є характерним з урахуванням того, що імперативні норми гарантують не тільки мінімальні соціально-трудова стандарти, але і визначають підстави нікчемності договорів (їх умов) у сфері праці. У частині другій статті 5 Закону України «Про колективні договори і угоди» передбачений спеціальний випадок нікчемності умови колективного договору у разі, коли відповідна умова погіршує порівняно з чинним законодавством становище працівника.

Трудове законодавство не містить правил, які слід засовувати при тлумаченні того чи іншого колективного договору, а тому з врахуванням принципів судочинства, зокрема, добросовісності, справедливості та розумності, сумніви щодо його дійсності, чинності та виконуваності суд повинен тлумачити на користь його дійсності, чинності та виконуваності, за умови, що положення колективного договору не погіршують порівняно з чинним законодавством становище працівників. Якщо колективним договором передбачена виплата, яка за своєю сутністю та підставою нарахування є доплатою за певні умови та характер праці (зокрема за години викладацької роботи, виконані понад встановлене річне навантаження) і яка передбачена нормами позитивного права, то неправильне найменування такої виплати премією нічого не змінює у її правовому режимі, вона все одно підлягає виплаті в обов'язковому порядку за наявності законних підстав для її здійснення.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду від 14 грудня 2020 року у справі № 569/11722/16-ц (провадження № 61-31573сво18) можна ознайомитися за посиланням – <https://reyestr.court.gov.ua/Review/93564592>.

4. Співвідношення колективного договору та локальних нормативних актів

4.1. Щодо відсутності у працівника права на виплату винагороди за вислугу років відповідно до умов колективного договору у зв'язку з призупиненням дії локального нормативного акта

ОСОБА_1 звернулася до суду з позовом до ПАТ «Банк Форум» про стягнення невиплаченої заробітної плати та відшкодування моральної шкоди.

Позивач у період із 12 жовтня 2005 року до 12 серпня 2014 року працювала у ПАТ «Банк Форум», звільнена з роботи на підставі пункту 1 статті 40 КЗпП України у зв'язку із скороченням штату працівників.

Рішенням Правління АКБ «Форум» від 23 січня 2007 року затверджено Положення про заохочення та винагороду працівникам за вислугу років.

Згідно з пунктом 3.2 вказаного положення винагорода та нематеріальне заохочення за вислугу років призначається всім працівникам, які працюють в АКБ «Форум», в залежності від безперервного стажу роботи в банку, які входять до спискового складу головного банку та філій банку станом на 31 грудня календарного року, що минув, а за пунктом 3.3 за безперервний стаж роботи від 5 до 10 років виплачується винагорода в розмірі одного посадового окладу, оголошується подяка ветерану, застосовується нагородження корпоративною відзнакою відданості банку.

Згідно з пунктом 3.7 протоколу засідання правління ПАТ «Банк Форум» від 25 травня 2010 року № 27 призупинено дію Положення «Про матеріальне стимулювання працівників ПАТ «Банк Форум», затвердженого правлінням ПАТ «Банк Форум» 26 лютого 2005 року та Положення «Про заохочення та винагороду працівників за вислугу років ПАТ «Банк Форум», затвердженого правлінням ПАТ «Банк Форум» 26 січня 2007 року.

Відповідно до зареєстрованих 04 липня 2012 року змін до колективного договору пункти 4.5.–4.7 розділу IV «Заохочення, гарантії і компенсації» викладені у новій редакції, пунктом 4.5 передбачено, що крім пільг і компенсацій, передбачених чинним законодавством, банк встановлює наступні додаткові заохочувальні, соціальні, компенсаційні та інші виплати для працівників банку, до яких відносяться: матеріальна допомога разового характеру, у випадках, які передбачені чинними внутрішніми документами банку щодо разових виплат та матеріальної допомоги працівникам; винагорода за вислугу років, яка передбачена чинними внутрішніми документами банку щодо заохочення працівників.

Рішенням суду першої інстанції, залишеним без змін постановою апеляційного суду, у задоволенні позову відмовлено.

Верховний Суд зазначив, що суди першої та апеляційної інстанцій дійшли правильних висновків про відсутність підстав для стягнення з відповідача на користь позивача невиключеної заробітної плати (коштів за вислугу років), оскільки дію положення «Про заохочення та винагороду працівників за вислугу років ПАТ «Банк Форум» призупинено правлінням ПАТ «Банк Форум» 25 травня 2010 року, а позивач на вказану дату не набула п'ятирічного трудового стажу.

З урахуванням того, що під час розгляду справи не встановлено порушення трудових прав позивача, суди також дійшли обґрунтованих висновків про відмову у задоволенні позову в частині відшкодування моральної шкоди.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду від 11 вересня 2019 року у справі № 204/3088/16-ц (провадження № 61-21328св18) можна ознайомитися за посиланням – <https://reyestr.court.gov.ua/Review/84305198>.

4.2. Щодо підстав позбавлення працівника премії за підсумками роботи у звітному році, передбаченої умовами колективного договору та локального нормативного акта

ОСОБА_1 звернувся до суду з позовом до ТОВ «Агрофірма «ім. Довженка» та просив стягнути невиключену премію за 2015 рік, оскільки відповідно до умов колективного договору та положення про оплату праці кожному працівнику

за підсумками року нараховувалися та виплачувалися премії, які могли становити 100 відсотків і більше основної заробітної плати, однак йому за 2015 рік премію виплачено не було.

Колективним договором ТОВ «Агрофірма «ім. Довженка» на 2011–2015 роки (чинним на момент виникнення спірних правовідносин) передбачено, що преміювання працівників, виплата винагороди та інших стимулюючих виплат здійснюється згідно з наказами генерального директора за поданням директорів виробничих підрозділів відповідно до положень про преміювання у виробничих підрозділах.

Згідно з пунктом 2 Положення про преміювання працівників підрозділів сільськогосподарського виробництва ТОВ «Агрофірма «ім. Довженка» за підсумками роботи у 2015 році для працівників підприємства, які займають посади, наведені у додатку 1 до цього положення, поширюється програма преміювання за досягнення ключових показників ефективності календарного року, для всіх інших передбачене щорічне преміювання за підсумками роботи у звітному періоді.

Посада, яку обіймав позивач, не визначена в додатку 1 до цього Положення, тому він міг брати участь у щорічному преміюванні за підсумками роботи у звітному році.

Водночас пунктом 6.11 Положення визначені підстави позбавлення премії за підсумками роботи у звітному році, а саме: порушення правил внутрішнього трудового розпорядку, порушення трудової дисципліни; неналежне або несвоєчасне виконання функціональних завдань, посадових обов'язків, невчасне та неякісне виконання розпоряджень, наказів та інших організаційно-розпорядчих документів підприємства; звільнення за власним бажанням, згодою сторін або з ініціативи підприємства (застосування дисциплінарного стягнення) до закінчення звітного року, за підсумками якого нараховується премія.

Рішенням суду першої інстанції, залишеним без змін постановою апеляційного суду, у задоволенні позову відмовлено.

Верховний Суд зазначив, що суди першої та апеляційної інстанцій дійшли правильних висновків, що позивач не набув права на отримання премії за підсумками звітного року відповідно до умов колективного договору та положення про преміювання працівників, оскільки був звільнений із займаної посади на підставі пункту 1 статті 36 КЗпП України у зв'язку із припиненням трудового договору за угодою сторін до закінчення 2015 року, за підсумками роботи у якому він порушив питання про виплату йому премії.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду від 09 квітня 2020 року у справі № 551/1264/18 (провадження № 61-13256св19) можна ознайомитися за посиланням – <https://reyestr.court.gov.ua/Review/88815101>.

5. Договірне регулювання оплати праці

5.1. Щодо застосування формули розрахунку місячної тарифної ставки, визначеної колективним договором, територіальною угодою

ОСОБА_1 звернувся до суду з позовом до ТОВ «Транс-Сервіс», третя особа – ДП «Морський торговельний порт «Чорноморськ», про стягнення заробітної плати, яка у період з 01 жовтня 2014 року до 03 червня 2021 року обчислювалась виходячи з розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб, а не мінімальної заробітної плати, а також з використанням заниженого коефіцієнта 1,15 замість належного 3,1, що призвело до невиплати в повному розмірі заробітної плати.

Згідно з підпунктом 3.3.2 колективного договору ДП «Іллічівський морський торговельний порт» (в редакції, чинній на момент переведення позивача, 01 жовтня 2014 року) розмір мінімальної тарифної ставки працівника, який виконує роботу, що не потребує кваліфікації, за повністю виконану норму праці (обсяг робіт) на підприємствах не може бути менше мінімального розміру заробітної плати, законодавчо встановленої в Україні. Рівні посадових окладів та тарифних ставок за основними професійно-кваліфікаційними групами працівників порту визначені додатком № 1 до колективного договору.

Суд першої інстанції, з яким погодився апеляційний суд, відмовив у задоволенні позову у зв'язку з його недоведеністю.

Верховний Суд погодився з висновками судів першої та апеляційної інстанцій та зазначив, що обчислення розміру місячної тарифної ставки позивачу здійснювалося шляхом множення розрахункової величини (з жовтня 2014 року до грудня 2016 року – мінімального розміру заробітної плати, а з січня 2017 року – прожиткового мінімуму для працездатних осіб) на коефіцієнт 3,1, що свідчить про дотримання відповідачем вимог підпункту 3.3.2 колективного договору, з урахуванням подальших змін, внесених відповідно до Закону України від 06 грудня 2016 року № 1774-VII «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України».

Крім того, починаючи з 01 січня 2017 року, на виконання імперативного припису згаданого закону ТОВ «Транс-Сервіс» було зобов'язано при обчисленні місячної тарифної ставки застосовувати в якості розрахункової величини встановлений законом прожитковий мінімум для працездатних осіб.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду від 14 лютого 2024 року у справі № 501/4698/21 (провадження № 61-5516св23) можна ознайомитися за посиланням – <https://reyestr.court.gov.ua/Review/117043594>.

Аналогічні правові висновки викладені в постановках Верховного Суду

від 10 січня 2024 року у справі № 501/4788/21 (провадження № 61-9100св23), з текстом якої можна ознайомитися за посиланням – <https://reyestr.court.gov.ua/Review/116606845>,

від 25 січня 2024 року у справі № 501/4789/21 (провадження № 61-4947св23), з текстом якої можна ознайомитися за посиланням – <https://reyestr.court.gov.ua/Review/116574965>.

Позивач звернувся до суду з позовом до Львівського міського комунального підприємства «Львівтеплоенерго» (далі – ЛМКП «Львівтеплоенерго»), треті особи: Західний офіс державної аудиторської служби України, Головне управління Держпраці у Львівській області (далі – ГУ Держпраці у Львівській області), про визнання дій неправомірними, стягнення заборгованості із заробітної плати та відшкодування моральної шкоди. Позовні вимоги мотивовані тим, що з 2002 до 2017 року позивач працював у ЛМКП «Львівтеплоенерго», починаючи з 01 січня 2010 року до червня 2017 року відповідач здійснював розрахунок заробітної плати з порушенням норм чинного законодавства, а саме не застосовував формулу розрахунку місячної тарифної ставки, визначену Територіальною угодою, що призвело до суттєвого заниження розміру його заробітної плати.

Суди попередніх інстанцій, задовольняючи частково позов, керувались тим, що лише умовами Територіальної угоди передбачено відповідні формули розрахунку тарифної ставки (посадового окладу), у той час, як інші нормативні акти локального характеру (регіональна угода, галузева угода, колективний договір) такої формули не містили, а відповідач при нарахуванні заробітної плати позивача цієї формули розрахунку тарифної ставки (посадового окладу) для нього, як начальника зміни на підприємстві, не врахував. Також суди дійшли висновку про стягнення компенсації втрати частини заробітної плати у зв'язку з порушенням строків її виплати. Водночас позивач не надав до суду належних та допустимих доказів, які б підтверджували факт завдання йому моральної шкоди діями відповідача, не навів аргументів, у чому полягає завдана йому моральна шкода.

Верховний Суд погодився з висновками судів першої та апеляційної інстанцій та зазначив, що конкретні розміри тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок робітникам, посадових окладів службовцям, а також надбавок, доплат, премій і винагород встановлюються з урахуванням вимог, передбачених частиною першою статті 15 Закону України «Про оплату праці».

Отже, встановлені галузевими (міжгалузевими) і територіальними угодами умови оплати праці є гарантіями для працівників у сфері оплати праці й безпосереднє застосування таких умов є обов'язковим для всіх суб'єктів, що перебувають у сфері дії відповідної угоди.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду від 07 грудня 2020 року у справі № 466/6366/17 (провадження № 61-22093св19) можна ознайомитися за посиланням – <https://reyestr.court.gov.ua/Review/93373907>.

Аналогічні правові висновки викладені в постановках Верховного Суду

від 10 жовтня 2018 року у справі № 464/5389/16-ц (провадження № 61-34751св18), з текстом якої можна ознайомитися за посиланням – <https://reyestr.court.gov.ua/Review/77037290>,

від 05 квітня 2021 року у справі № 462/1210/18 (провадження № 61-18280св19), з текстом якої можна ознайомитися за посиланням – <https://reyestr.court.gov.ua/Review/96146183>.

5.2. Щодо встановлення розміру посадового окладу з урахуванням гарантій, встановлених законодавством, визначених колективним договором, галузевою і територіальною угодами

ОСОБА_1 звернувся до суду з позовом до ДП «Конструкторське бюро «Південне» ім. М. К. Янгеля» про стягнення ненарахованої та не виплаченої при звільненні заробітної плати за фактично відпрацьований час, зокрема, у вихідні та святкові дні, надбавки у зв'язку з заниженням посадового окладу, компенсації, індексації, середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільненні.

Вказував, що усупереч вимогам статей 3, 11 Закону України «Про оплату праці», пункту 2.2. Генеральної угоди, укладеної 16 січня 2002 року між Кабінетом Міністрів України, Конфедерацією роботодавців України та всеукраїнськими профспілками і профоб'єднаннями на 2002–2003 роки, статей 2, 95 КЗпП України нарахування заробітної плати у ДП «Конструкторське бюро «Південне» ім. М. К. Янгеля» з липня 2002 року проводилось виходячи з посадового окладу 150 грн, що нижче встановленого розміру мінімальної заробітної плати, гарантованого державою, оскільки з 01 липня 2002 року до 31 грудня 2002 року мінімальна заробітна плата складала 165 грн, з 01 січня 2003 року до дати звільнення – 185 грн.

Суди попередніх інстанцій, відмовляючи в задоволенні позову, керувались тим, що розмір заробітної плати позивача за період з липня 2002 року до квітня 2003 року був вищим за встановлений Законами України «Про встановлення розміру мінімальної заробітної плати на 2002 рік», «Про встановлення розміру мінімальної заробітної плати на 2003 рік» і гарантований державою.

Також відповідно до пункту 2.2 Генеральної угоди сторони домовилися визначити ставки (оклади) працівників загальних (наскрізних) професій і посад

у галузевих угодах. При цьому мінімальні розміри ставок (окладів) мають встановлюватися на рівні не нижче від законодавчо встановленого розміру мінімальної заробітної плати на відповідний рік.

Відмовляючи у задоволенні позову, апеляційний суд дійшов помилкового висновку про те, що професійна спілка працівників космічного та загального машинобудування України до Генеральної угоди на 2002–2003 роки не приєднувалась, тому пункт 2.2 цієї угоди не є обов'язковим для виконання відповідачем, а при звільненні позивачу в повному обсязі виплачено всі передбачені чинним законодавством виплати.

Верховний Суд не погодився з таким висновком апеляційного суду та зазначив, що апеляційний суд взяв за основу лише наказ Генерального конструктора – Генерального директора ДКБ «Південне» від 23 березня 2001 року № 418, додатком до якого є схеми мінімальних гарантованих посадових окладів службовців, тарифні ставки та оклади робітників підрозділів ДКБ «Південне» з 01 квітня 2001 року, у яких встановлено місячний посадовий оклад розмірі 150 грн, що є нижче від законодавчо встановленого розміру мінімальної заробітної плати на відповідний рік, без урахування гарантій, встановлених законодавством і Генеральною угодою на 2002–2003 роки, положення якої є обов'язковими для виконання відповідачем.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду від 26 травня 2021 року у справі № 205/8443/19 (провадження № 61-17494св20) можна ознайомитися за посиланням – <https://reyestr.court.gov.ua/Review/97393783>.

Позивач обіймав посаду директора КО «Івано-Франківський міський парк культури та відпочинку імені Т. Г. Шевченка». На підставі додаткової угоди до контракту йому було встановлено посадовий оклад у розмірі 3 500,00 грн.

Відповідно до умов Галузевої угоди на 2013–2015 роки, укладеної між Міністерством регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства України, Всеукраїнським об'єднанням обласних організацій роботодавців підприємств житлово-комунальної галузі (далі – ЖКГ) «Федерація роботодавців ЖКГ України» та Центральним комітетом профспілки працівників житлово-комунального господарства, місцевої промисловості, побутового обслуговування населення України, посадові оклади вираховуються виходячи з мінімальної заробітної плати (далі – Галузева угода).

Після укладення додаткової угоди мінімальна заробітна плата в Україні збільшувалась тричі, однак у супереч умовам Галузевої угоди та вимог законодавства, його посадовий оклад залишався незмінним та став меншим від мінімального гарантованого розміру з урахуванням коефіцієнтів та доплат, тому позивач просив суд стягнути з Івано-Франківської міської ради, Виконавчого

комітету Івано-Франківської міської ради недоотриману заробітну плату, середній заробіток за весь час затримки до дня фактичного розрахунку, визнати дії при визначенні посадового окладу дискримінаційними.

Між адміністрацією КО «Івано-Франківський міський парк культури та відпочинку імені Т. Г. Шевченка» та трудовим колективом на 2014–2017 роки укладено колективний договір, пунктом 2.2 якого передбачено, що розміри посадових окладів працівників встановлюються з урахуванням мінімальних гарантій, визначених галузевою угодою.

Суди попередніх інстанцій, задовольняючи частково позов, керувались тим, що з 01 вересня 2015 року до часу звільнення. 21 березня 2016 року, комунальна організація при оплаті праці ОСОБА_1 не дотрималася та не врахувала передбачених Галузевою угодою гарантій щодо його заробітної плати.

Апеляційний суд правильно вказав, що Івано-Франківська міська рада була суб'єктом соціального діалогу за Галузевою угодою на територіальному рівні, а на локальному – сама КО «Івано-Франківський міський парк культури та відпочинку ім. Т.Г. Шевченка» у разі належного делегування своїх повноважень Галузевому об'єднанню організацій роботодавців України, а також її первинна організація Галузевої профспілки України.

Федерація роботодавців ЖКГ у листі від 05 травня 2013 року зазначила, що Галузева угода є обов'язковою для застосування суб'єктами господарювання (роботодавцями), які є членами Федерації роботодавців ЖКГ України і носить рекомендаційний характер для всіх підприємств. Тобто сама організація була стороною Галузевої угоди на локальному рівні і керівник зобов'язаний був застосовувати норми Галузевої угоди щодо своїх працівників.

ППО Івано-Франківського парку відпочинку та культури ім. Т. Г. Шевченка зареєстрована 22 березня 2000 року, її засновником є професійна спілка працівників ЖКГ, місцевої промисловості, побутового обслуговування населення України, яка була зареєстрована 28 січня 2000 року як всеукраїнська громадська організація.

Верховний Суд погодився з висновками судів першої та апеляційної інстанцій та зазначив, що з дати реєстрації ППО Івано-Франківського парку відпочинку та культури ім. Т. Г. Шевченка у 2000 році, членом якої був і позивач, вона входила до міської та всеукраїнської спілки, і, як наслідок, була стороною Галузевої угоди на локальному рівні, а міська – на територіальному рівні.

Обласним об'єднанням організацій роботодавців та радою профспілок області як сторонами договору на територіальному рівні було також взято на себе зобов'язання дотримання мінімальних гарантій, передбачених Галузевою угодою на 2013–2015 роки і Територіальною угодою на 2013–2015 роки. Водночас дія цих угод поширювалась як на Івано-Франківську

міську раду, яка повинна була обов'язково враховувати мінімальні гарантії у спірний період 2015 року щодо посадових окладів, зазначених в контракті з керівниками комунальних підприємств, так і на саму комунальну організацію та її профспілку при укладенні колективного договору.

Крім того, у спірний період з вересня 2015 року до березня 2016 року була чинною ще одна угода, укладена між Виконавчим комітетом Івано-Франківської міської ради, Івано-Франківською міською організацією роботодавців та спільним представницьким органом профспілок на 2014–2016 роки, яка передбачала при укладенні колективних договорів застосування розмірів, зокрема і посадових окладів на рівні, які узгоджувалися з нормами генеральної, галузевих та регіональних угод.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду від 21 липня 2021 року у справі № 344/7690/16-ц (провадження № 61-7361св21) можна ознайомитися за посиланням – <https://reyestr.court.gov.ua/Review/98586054>.

5.3. Щодо перерахунку та виплати заробітної плати з урахуванням мінімальних гарантій, встановлених галузевими угодами з дня їх підписання

ОСОБА_1 звернувся до суду з позовом до КП «Тернопільелектротранс» та просив стягнути з відповідача суму недонарахованої та невиключеної заробітної плати. Зазначав, що з 22 лютого 2010 року працював у КП «Тернопільелектротранс» на різних посадах: юрисконсультантом, начальником юридичного відділу, а з 01 березня 2011 року – начальником відділу кадрової та юридичної роботи, з якої звільнений 20 червня 2017 року на підставі пункту 1 частини першої статті 36 КЗпП України, однак у період з 01 січня 2014 року до дня фактичного звільнення йому встановлено посадовий оклад без дотримання норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною та галузевими (регіональними) угодами.

КП «Тернопільелектротранс» як підприємство міського електричного транспорту перебуває у сфері дії сторін Міністерства інфраструктури України та Центрального комітету профспілки працівників житлово-комунального господарства, місцевої промисловості, побутового обслуговування населення України, між якими укладено галузеві угоди на 2014–2015 роки та на 2017–2018 роки, за умовами яких на підприємствах, де чисельність працюючих до 500 осіб, для начальників виробничих, технічних, планово-економічних та інших функціональних відділів передбачений коефіцієнт співвідношень 2,8.

Незастосування правил, встановлених у галузевих угодах на відповідні роки, об'єктивно погіршує становище працівника підприємства, що є недопустимим.

Суд першої інстанції, ухвалюючи рішення про задоволення позову, керувався тим, що включивши до умов колективного договору положення про те, що за погодженням сторін можуть поширюватись положення генеральної, галузевої, регіональної угод для всіх суб'єктів, що перебувають у сфері дії сторін, які підписали угоди, та враховуючи вимоги частин другої та третьої статті 97 КЗпП України про встановлення оплати праці у колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною та галузевими (регіональними) угодами, сторони погодились, що вимоги додатка № 3 до галузевих угод на відповідні роки є для них обов'язковими, а тому у разі їх порушення підлягають захисту, зокрема й у судовому порядку. Апеляційний суд змінив рішення районного суду в частині визначення суми, що підлягає стягненню, та зазначив, що заробіток позивача необхідно перерахувати з 04 лютого 2014 року, оскільки Галузева угода на 2014–2015 роки підписана 04 лютого 2014 року і відповідно до частини другої статті 9 Закону України «Про колективні договори і угоди» та її пункту 1.9 набрала чинності саме з дня підписання і діяла до укладення нової чи продовження цієї Галузевої угоди. Оскільки нова Галузева угода на 2017–2018 роки була підписана сторонами 10 листопада 2016 року, тому попередня діяла і протягом 2016 року.

Верховний Суд погодився з висновками судів першої та апеляційної інстанцій та зазначив, що умови колективного договору підприємства погіршують становище позивача у порівнянні з умовами Галузевої угоди, у зв'язку із чим суди зробили обґрунтовані висновки про застосування правил саме Галузевої угоди, виконання якої є обов'язком відповідача. Оскільки при встановленні посадового окладу позивача норми і гарантії, визначені галузевими угодами, дотримані не були, наявні підстави для перерахунку та виплати позивачу заробітної плати із врахуванням мінімальних гарантій, встановлених галузевими угодами, зокрема визначення посадового окладу з коефіцієнтом 2,8, починаючи з 04 лютого 2014 року.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду від 10 грудня 2019 року у справі № 606/2300/17 (провадження № 61-43638св19) можна ознайомитися за посиланням – <https://reyestr.court.gov.ua/Review/86275757>.

5.4. Щодо виплати заробітної плати працівнику госпрозрахункового підприємства з урахуванням фактичної трудомісткості та встановленого колективним договором коефіцієнта трудової участі

ОСОБА_1 звернувся до суду із позовом до ТОВ «Донуглепоставка», в якому просив зобов'язати відповідача провести перерахунок заробітної плати за фактично відпрацьований робочий час, згідно з погодинною тарифною

ставкою, та стягнути з ТОВ «Донуглепоставка» невиплачену заробітну плату, у тому числі за листками непрацездатності та за відпустки, за період з 26 червня 2014 року до 08 травня 2016 року.

Колективним договором ТОВ «Донуглепоставка» на 2006 – 2008 роки передбачено, що форми і системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні ставки, схеми посадових окладів, розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних і компенсаційних гарантійних виплат встановлюються згідно із затвердженим на підприємстві Положенням про організацію заробітної плати у ТОВ «Донуглепоставка», відповідно до якого оплата праці позивача, який працював прохідником підземним 4 розряду, здійснювалась за відрядно-преміальною системою.

Установлено, що у спірний період трудовий колектив встановив ОСОБА_1 у серпні, жовтні, грудні 2015 року, березні, квітні 2016 року коефіцієнт трудової участі 0,7; у листопаді 2015 року – 0,8; в інші місяці – 1,0.

Суди попередніх інстанцій, задовольняючи частково позов, керувались тим, що відповідач проводив нарахування заробітної плати за відрядно-преміальною системою оплати праці, що призвело до недонарахування заробітної плати до погодинного тарифу, за листками непрацездатності та за дні відпустки.

Водночас апеляційний суд, змінивши рішення суду першої інстанції, провів розрахунок заборгованості з урахуванням фактичної трудомісткості (табелів обліку використання робочого часу) та встановленого позивачу коефіцієнта трудової участі, що узгоджується із наявними у матеріалах справи доказами, вимогами чинного законодавства і локальними нормативними актами підприємства.

Верховний Суд погодився з висновками апеляційного суду та зазначив, що заробітна плата працівнику госпрозрахункового підприємства виплачується за фактично виконану роботу відповідно до встановлених ставок чи відрядних розцінок з урахуванням норми часу і виробітку в межах певної частини доходу підприємства, нарахування якої може бути проведено як за результатами індивідуальних, так і колективних робіт відповідно до умов колективного договору.

Також Верховний Суд звернув увагу на те, що закінчення встановленого колективним договором строку його чинності не означає, що він автоматично втрачає юридичну силу. Колективний договір продовжує діяти, поки сторони не укладуть новий колективний договір або не переглянуть (не внесуть доповнення і зміни) в чинний колективний договір.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду від 18 травня 2020 року у справі № 235/1155/17 (провадження № 61-7539св18) можна ознайомитися за посиланням – <https://reyestr.court.gov.ua/Review/89372274>.

5.5. Щодо виплати одноразової винагороди, грошової допомоги згідно з умовами колективного договору

ОСОБА_1 звернувся до суду з позовом до ДП «Фінансування інфраструктурних проектів» про стягнення заробітної плати в частині одноразової винагороди за вислугу років. Зазначав, що всупереч вимогам чинного законодавства та умовам колективного договору як станом на день звільнення, так і станом на день подання позовної заяви, йому не нараховано і не виплачено всіх належних сум, а саме одноразову допомогу за вислугу років за 2020 та 2021 роки (пропорційно до відпрацьованого часу).

Додатком № 4 до колективного договору є Положення про порядок виплати одноразової винагороди за вислугу років, згідно з яким відповідна винагорода виплачується в таких розмірах: при безперервному стажі роботи, що надає право на отримання винагороди за вислугу років від 1 року до 2-х років, – 0,8 винагороди в долях посадового окладу за кожне повний відпрацьований рік; більше 2-х років – 1,0 винагороди в долях посадового окладу за кожен повний відпрацьований рік.

Рішення районного суду про часткове задоволення позову мотивовано тим, що ДП «Фінансування інфраструктурних проектів» безпідставно не виплатило позивачу винагороду за вислугу років за 2020 рік та за період з 01 січня 2021 року до дати його звільнення, 30 липня 2021 року, яка передбачена колективним договором підприємства. При цьому суд зменшив розмір винагороди за вислугу років за 2021 рік, оскільки ОСОБА_1 пропрацював не цілий рік.

Апеляційний суд, відмовляючи в задоволенні позову, керувався тим, що виплата за вислугу років є одноразовою виплатою, а не щорічною, та виплачується за рішенням керівництва, враховуючи фінансову спроможність підприємства.

Верховний Суд не погодився з такими висновками апеляційного суду та вважав їх такими, що не відповідають приписам трудового законодавства, змісту колективного договору та Положенню про порядок виплати одноразової винагороди за вислугу років (додаток № 4 до колективного договору ДП «Фінансування інфраструктурних проектів»).

Верховний Суд погодився з висновками суду першої інстанції та зазначив, що при вирішенні спорів про виплату премій, винагород за підсумками роботи за рік чи за вислугу років, надбавок і доплат необхідно керуватися з нормативно-правових актів, якими визначено умови та розмір цих виплат. Працівники, на яких поширюється дія зазначених нормативно-правових актів, можуть бути позбавлені таких виплат (або розмір останніх може бути зменшено) лише у випадках і за умов, передбачених цими актами. З мотивів відсутності коштів у проведенні вказаних виплат може

бути відмовлено в тому разі, коли вони обумовлені в зазначених актах наявністю певних коштів чи фінансування.

Роботодавець вправі самостійно визначати критерії нарахування та виплати цієї надбавки/винагороди, її розмір, в тому числі й з урахуванням свого фінансового стану. Проте ненарахування такої взагалі суперечить умовам колективного договору і порушує вимоги статті 5 Закону України «Про колективні договори та угоди».

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду від 05 липня 2023 року у справі № 306/2066/21 (провадження № 61-3059св23) можна ознайомитися за посиланням – <https://reyestr.court.gov.ua/Review/112315101>.

Позивач звернулася до суду з позовом до ДП «Украерорух» про стягнення одноразової грошової допомоги при звільненні у зв'язку зі скороченням посади, передбаченої підпунктом 6.25.1 Колективного договору, укладеного між адміністрацією ДП «Украерорух» та профспілками (зі змінами та доповненнями, внесеними протягом 2015–2020 років, у редакції від 01 лютого 2020 року), та середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільненні.

Згідно з витягом із протоколу комісії з питань соціальних гарантій, пільг та компенсацій апарату управління ДП «Украерорух» від 17 березня 2020 року № 7 позивачу відмовлено у виплаті одноразової грошової допомоги, передбаченої у підпункті 6.25.1 Колективного договору, згідно з яким на підприємстві діє Програма соціального захисту.

Рішення суду першої інстанції про задоволення позову мотивовано тим, що одноразова грошова допомога, передбачена підпунктом 6.25.3 Колективного договору та Програмою соціального захисту, яка є додатком до Колективного договору, входить до структури заробітної плати, яку відповідач мав виплати позивачу при звільненні, проте не зробив цього.

Апеляційний суд, скасовуючи рішення суду першої інстанції та ухвалюючи нове рішення про відмову в задоволенні позову, керувався тим, що вказана одноразова грошова допомога не є обов'язковою виплатою при звільненні і здійснюється лише за наявності рішення, прийнятого відповідним органом, а тому не належить до основного фонду оплати праці, а відноситься до заохочувальних і компенсаційних виплат. З урахуванням того, що позивачу відмовлено у виплаті одноразової грошової допомоги, це рішення є чинним та не оскаржено, то порушень відповідачем умов Колективного договору не встановлено.

Верховний Суд зазначив, що протокол від 17 березня 2020 року № 7 не містить жодних мотивів та роз'яснень, у зв'язку з чим відповідач в особі комісії з питань соціальних гарантій, пільг та компенсацій апарату

управління ДП «Украерорух», відмовив позивачу у виплаті одноразової грошової допомоги.

Встановивши, що підприємством не дотримані гарантії соціального захисту позивач при звільненні, визначені у пункті 1.4 Програми соціального захисту (працевлаштування за спеціалізацією) та у п. 1.4 (б) (проведення перепідготовки, навчання), суд першої інстанції дійшов правильного висновку, зокрема про стягнення одноразової грошової допомоги, що передбачена Колективним договором та входить до структури заробітної плати.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду від 15 лютого 2023 року у справі № 359/3098/20 (провадження № 61-3969св21) можна ознайомитися за посиланням – <https://reyestr.court.gov.ua/Review/109210860>.

Аналогічні правові висновки викладені в постановах Верховного Суду

від 12 жовтня 2022 року у справі № 646/3573/20 (провадження № 61-4705св22), з текстом якої можна ознайомитися за посиланням – <https://reyestr.court.gov.ua/Review/107011712>,

від 26 жовтня 2022 року у справі № 639/4085/20 (провадження № 61-10672св21), з текстом якої можна ознайомитися за посиланням – <https://reyestr.court.gov.ua/Review/107011854>,

від 16 листопада 2022 року у справі № 641/4526/20 (провадження № 61-11913св21), з текстом якої можна ознайомитися за посиланням – <https://reyestr.court.gov.ua/Review/107633718>,

від 23 червня 2023 року у справі № 638/6855/20 (провадження № 61-4749св23), з текстом якої можна ознайомитися за посиланням – <https://reyestr.court.gov.ua/Review/111742637>.

ОСОБА_1 звернулася до суду з позовом до Державної акціонерної холдингової компанії «Артем» (далі – ДАХК «Артем») про стягнення вихідної допомоги при звільненні у зв'язку з виходом на пенсію у розмірі трьох середньомісячних заробітків згідно з пунктом 5.1.16 Колективного договору.

Відповідно до пункту 5.1.16 Колективного договору на 2020–2021 роки ДАХК «Артем» сторони домовилися сплачувати один раз винагороду працюючим пенсіонерам за поданням керівника і наказом Президента Компанії – Голови правління при розірванні трудового договору (а в разі смерті – сім'ї), крім випадків звільнення за пунктами 3, 4, 7, 8 статті 40 КЗпП України, залежно від вкладу у розвиток підприємства та безперервного стажу роботи в Компанії: жінкам – від 20 до 30 років стажу роботи та чоловікам від 20 до 35 років стажу роботи – не менше 1 середньомісячного заробітку або посадового окладу (за вибором працівника); жінкам – понад 30 років стажу роботи та чоловікам понад 35 років стажу роботи – не менше 2 середньомісячних заробітків або посадових окладів (за вибором працівника).

Згідно зі статтями 21, 22 Закону України «Про оплату праці» працівник має право на оплату своєї праці відповідно до актів законодавства і колективного договору на підставі укладеного трудового договору. Суб'єкти організації оплати праці не мають права в односторонньому порядку приймати рішення з питань оплати праці, що погіршують умови, встановлені законодавством, угодами і колективними договорами.

Апеляційний суд скасував рішення суду першої інстанції, яким відмовлено у задоволенні позову, та ухвалив нове судове рішення про задоволення позову.

Верховний Суд погодився з висновками суду апеляційної інстанції про те, що позивач має безперервний стаж роботи понад 30 років, наказом від 07 травня 2020 року № 163 її звільнено з виплатою вихідної допомоги в розмірі трьох середньомісячних заробітків, що передбачено пунктом 5.1.16 Колективного договору, тому відповідач безпідставно не виплатив позивачу вихідну допомогу при звільненні. При цьому в наказі від 15 травня 2020 року № 184 про відміну позивачу виплати вихідної допомоги згідно з пунктом 5.1.16 Колективного договору, не зазначено підстави для прийняття такого одноосібного рішення.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду від 15 листопада 2021 року у справі № 761/24483/20 (провадження № 61-11716св21) можна ознайомитися за посиланням – <https://reyestr.court.gov.ua/Review/101064389>.

Аналогічні правові висновки викладені в постановках Верховного Суду

від 14 березня 2018 року у справі № 212/1874/16-ц (провадження № 61-1288св18), з текстом якої можна ознайомитися за посиланням – <https://reyestr.court.gov.ua/Review/73029757>,

від 30 серпня 2018 року у справі № 212/3631/15-ц (провадження № 61-23798св18), з текстом якої можна ознайомитися за посиланням – <https://reyestr.court.gov.ua/Review/76165911>,

від 12 вересня 2018 року у справі № 212/6977/15-ц (провадження № 61-22714св18), з текстом якої можна ознайомитися за посиланням – <https://reyestr.court.gov.ua/Review/76614562>,

від 12 вересня 2018 року у справі № 212/343/17-ц (провадження № 61-24891св18), з текстом якої можна ознайомитися за посиланням – <https://reyestr.court.gov.ua/Review/76614612>.

5.6. Щодо відмови у виплаті працівнику грошових коштів, передбачених умовами колективного договору, у зв'язку з відсутністю фінансування

ОСОБА_1 звернулася до суду з позовом до Інституту рису Національної академії аграрних наук України про визнання незаконним формулювання причин звільнення та зміну формулювання причин звільнення з «за власним бажанням» на «у зв'язку з виходом на пенсію», стягнення передбачених законодавством

і колективним договором грошової допомоги у розмірі шести місячних посадових ставок (окладів) з урахуванням надбавок і доплат у зв'язку з виходом на пенсію, премії за захист дисертації на здобуття наукового ступеня кандидата наук у розмірі 10 000,00 грн, премії при нагородженні Почесною грамотою Національної академії аграрних наук України (далі – НААН) у розмірі однієї мінімальної зарплати на час прийняття рішення про нагороду та матеріальної допомоги на оздоровлення в розмірі трьох посадових окладів за період з травня 2018 року до травня 2020 року.

Суд першої інстанції, з висновком якого погодився й апеляційний суд, відмовив у задоволенні позовних вимог про стягнення виплат у зв'язку з виходом на пенсію, щорічної допомоги на оздоровлення, грошових премій за здобуття звання кандидата наук, за нагородження Почесною грамотою НААН за необґрунтованістю.

Верховний Суд погодився з висновками судів першої та апеляційної інстанції та зазначив, що на час виходу позивача на пенсію Закон України «Про наукову і науково-технічну діяльність» викладено у новій редакції, в якій немає додатка з переліком посад, перебування на яких дає право на виплату грошової допомоги у разі виходу на пенсію, тому ця норма колективного договору не може бути застосована. Також на момент присудження позивачу наукового ступеня локальні акти не передбачали виплату премії у зв'язку із захистом дисертації.

Підпунктом 5.1.15 колективного договору передбачено при наявності і в межах фінансування надавати штатним працівникам один раз на рік матеріальну допомогу на оздоровлення в розмірі посадового окладу, однак протягом 2018–2020 років відповідно до кошторисів видатки на матеріальну допомогу на оздоровлення не передбачались у зв'язку з економією бюджетних коштів та скороченням фінансування, тому матеріальна допомога на оздоровлення працівникам не виплачувалась.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду від 03 листопада 2021 року у справі № 663/2112/20 (провадження № 61-9416св21) можна ознайомитися за посиланням – <https://reyestr.court.gov.ua/Review/100884861>.

5.7. Щодо одностороннього зменшення роботодавцем розміру грошової компенсації за продовольчий пайок, передбаченої умовами колективного договору

ППО Знаменського загону відомчої воєнізованої охорони Одеської залізниці Всеукраїнської професійної спілки залізничників і транспортних будівельників України (далі – профспілка), яка є юридичною особою, звернулась до суду з позовом до ПАТ «Українська залізниця» та з урахуванням уточнених позовних

вимог просила: визнати неправомірними дії посадових осіб ПАТ «Українська залізниця», які допустили одностороннє, без погодження з профспілковим комітетом зменшення розміру грошової компенсації за продовольчий пайок, передбаченої пунктом 4.14 зобов'язань колективного договору, укладеного між адміністрацією та профспілковим комітетом, яка згідно з частиною другою статті 2 Закону України «Про оплату праці» є додатковою заробітною платою, що призвело до погіршення умов оплати праці працівників виробничого підрозділу; визнати незаконними та зобов'язати відповідача скасувати накази; зобов'язати відповідача здійснити нарахування та виплату працівникам виробничого підрозділу грошової компенсації за продовольчий пайок в розмірах, передбачених пунктом 4.14 колективного договору за період з червня 2017 року до закінчення розгляду справи та здійснювати її виплату в подальшому.

Суди попередніх інстанцій, задовольняючи позов, керувались тим, що начальник виробничого підрозділу після внесення в установленому законом порядку змін до колективного договору щодо виплати грошової компенсації за продовольчий пайок не мав права в односторонньому порядку шляхом видання наказу зменшувати розмір цієї компенсації.

Верховний Суд погодився із висновками судів попередніх інстанцій та зазначив, що зміни до колективного договору були внесені у відповідності до чинного законодавства, а також умов колективного договору, зареєстровані у передбаченому законом порядку, колективний договір є чинним, його реєстрація, як і реєстрація змін до нього, не скасовані, тому дії посадових осіб відповідача всупереч умовам колективного договору є незаконними.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду від 01 червня 2020 року у справі № 389/1782/17 (провадження № 61-41001св18) можна ознайомитися за посиланням – <https://reyestr.court.gov.ua/Review/89621053>.

5.8. Про дискреційні повноваження колегіального органу роботодавця щодо визначення розміру премії

Позивач звернулась до суду з позовом до ПАТ «Укртрансгаз» про стягнення ненарахованої та невиключеної премії, відшкодування моральної шкоди. Зазначала, що перебуває з відповідачем у трудових відносинах, обіймає посаду заступника головного інженера з виробництва філії «Управління магістральних газопроводів «Львівтрансгаз», однак їй не нарахували та не виплатили премію за грудень 2015 року та період 2016–2018 років.

У ПАТ «Укртрансгаз» діє система преміювання, що передбачена колективним договором. Документами, які визначають порядок преміювання працівників відповідача, є: колективний договір на 2013–2015 роки, положення

про преміювання (додаток 19 до колективного договору), колективний договір на 2016–2018 роки, положення про преміювання (додаток 18 до колективного договору), положення про преміювання керівних працівників філій ПАТ «Укртрансгаз», затверджені відповідними наказами.

Положенням про преміювання передбачено визначення загального фонду преміювання та розподіл цього фонду відповідно до виконаних показників фінансово-господарської діяльності та особистого трудового внеску кожного працівника товариства.

Питання щодо преміювання кожного працівника товариства розглядається на засіданні комісії на основі поданих безпосередніми керівниками проектів розподілу коштів та після цього оформляється протоколом комісії з преміювання.

Підставою для видання роботодавцем наказу про преміювання працівників за конкретний період та у визначеному розмірі є протоколи комісії з преміювання.

Рішення суду першої інстанції про часткове задоволення позову, з яким погодився й апеляційний суд, мотивовано тим, що колективними договорами повноваження щодо визначення розміру премії працівників віднесено до компетенції комісії з питань преміювання, яка є колегіальним органом, тому відсутні підстави для зобов'язання відповідача нарахувати і виплатити конкретний розмір премії. З урахуванням встановлення факту необґрунтованого ненарахування відповідних виплат, зокрема скасування в судовому порядку доган, які були підставою для ненарахування премії позивачу, а також відсутності інших обставин (визначених колективним договором), суд зобов'язав відповідача на засіданні комісії з питань преміювання вирішити питання про визначення позивачу розміру премії за виконання основних техніко-економічних показників виробничо-господарської діяльності в грудні 2015 року, розміру щоквартальної премії за виконання основних показників фінансово-господарської діяльності товариства, починаючи з 1-го кварталу 2016 року до 1-го кварталу 2017 року включно, та виплатити йому нараховані суми премій.

Верховний Суд зазначив, що вказані висновки узгоджуються із встановленою у ПАТ «Укртрансгаз» колективним договором системою преміювання та є правильними, оскільки нарахування розміру премії є виключним повноваженням комісії з питань преміювання, яка є колегіальним органом відповідача, а суд не може перебирати на себе функцію призначення та нарахування премії замість органу, на який покладено такі повноваження.

Премії за виконання основних техніко-економічних показників виробничо-господарської діяльності та щоквартальні премії за виконання основних показників фінансово-господарської діяльності є засобом заохочення

працівника та не є обов'язковим платежем, хоча і входять до структури заробітної плати.

Визначення розміру таких доплат законодавством та положеннями колективного договору, який діє у ПАТ «Укртрансгаз», визначено як дискреційні повноваження колегіального органу цього товариства – комісії з питань преміювання, тому суди дійшли правильних висновків про відмову у задоволенні позовних вимог щодо зобов'язання нарахувати і виплатити премії у конкретних розмірах, які були виплачені керівному складу УМГ «Львівтрансгаз» за відповідні періоди.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду від 27 січня 2021 року у справі № 464/1369/18 (провадження № 61-15457св19) можна ознайомитися за посиланням – <https://reyestr.court.gov.ua/Review/94525122>.

6. Соціальні гарантії, передбачені галузевою угодою

6.1. Щодо права чоловіків-пенсіонерів, які пропрацювали на підприємствах з видобутку (переробки) вугілля, вуглебудівних підприємствах на підземних роботах, на безоплатне забезпечення підприємством, з якого вони вийшли на пенсію, вугіллям на побутові потреби

ОСОБА_1 звернувся до суду з позовом до ДП «Львіввугілля» та просив зобов'язати відповідача забезпечити його безоплатним вугіллям на побутові потреби у розмірі 5,9 тонни на 2021 рік відповідно до частини сьомої статті 43 Гірничого закону України (далі – ГЗ України) та Галузевої угоди, укладеної 03 липня 2001 року між Міністерством вугільної промисловості України, іншими державними органами, власниками (об'єднаннями власників), що діють у вугільній галузі, і всеукраїнськими профспілками вугільної промисловості, враховуючи його професію та стаж роботи, яку він виконував.

Позивач працював на підприємствах з видобутку (переробки) вугілля (як на підземних, так і на поверхневих роботах) з 1980 року до моменту звільнення з роботи у зв'язку із виходом на пенсію в 2013 році.

Ухвалюючи рішення про відмову у задоволенні позову, суд першої інстанції, з висновками якого погодився й апеляційний суд, посилаючись на пункт 2.4 Інструкції про порядок забезпечення трудящих виробничих одиниць, підприємств і організацій вугільної промисловості паливом на побутові потреби від 11 травня 1976 року, що розроблена Міністерством вугільної промисловості СРСР та ЦК Профспілки працівників вугільної промисловості, затверджена Міністерством вугільної промисловості СРСР 11 травня 1976 року та погоджена Головою ЦК Профспілки працівників вугільної промисловості (далі – Інструкція), керувався тим, що оскільки на момент виходу на пенсію з підприємства

відповідача позивач не проживав у будинку з пічним опаленням для обігріву та кухонним вогнищем на твердому паливі для приготування їжі та не скористався правом на забезпечення пільговим вугіллям, то станом на 2021 рік відсутні підстави для забезпечення його безоплатним вугіллям на побутові потреби в розмірі 5,9 тонн.

Верховний Суд судові рішення скасував та задовольнив позов з огляду на таке. Системний аналіз змісту частини сьомої статті 43 ГЗ України, підпунктів 12.10.3, 12.10.7, 12.10.8 Галузевої угоди, абзацу першого розділу I Інструкції дає підстави для висновку про те, що чоловіки-пенсіонери, які пропрацювали на підприємствах з видобутку (переробки) вугілля, вуглебудівних підприємствах на підземних роботах не менше ніж 10 років та проживають в будинках (квартирах) з пічним опаленням і кухонними вогнищами для приготування їжі, мають право на безоплатне забезпечення підприємством, з якого вони вийшли на пенсію, вугіллям на побутові потреби за нормою 5,9 тонн на рік на будинок або квартиру.

Посилання судів першої та апеляційної інстанцій на пункт 2.4 розділу II Інструкції, який передбачав, що право на забезпечення безкоштовним вугіллям на побутові потреби мають лише пенсіонери по віку, які користувалися цим правом до виходу на пенсію, є помилковими, оскільки таке положення Інструкції згідно з листом Міністерства вугільної промисловості СРСР та ЦК профспілки робітників вугільної промисловості від 30 серпня 1989 року № 3-35-31/829 втратило чинність, а тому не підлягало застосуванню.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду від 16 жовтня 2023 року у справі № 454/1000/21 (провадження № 61-1125св23) можна ознайомитися за посиланням – <https://reyestr.court.gov.ua/Review/114271369>.

Аналогічні правові висновки викладені в постанові Верховного Суду

від 18 липня 2019 року у справі № 415/6751/16-ц (провадження № 61-23020св18), з текстом якої можна ознайомитися за посиланням – <https://reyestr.court.gov.ua/Review/83230232>.

7. Гарантії прав профспілок

7.1. Щодо обов'язку роботодавця надати його виборному профспілковому органу приміщення для роботи в порядку, передбаченому колективним договором

Первинна профспілка «Свободу праці» ПрАТ «Монделіс Україна» (далі – ПП «Свободу праці») звернулась до суду з позовом до ПрАТ «Монделіс Україна» про зобов'язання відповідача надати для роботи профспілкового виборчого

органу ПП «Свободу праці» приміщення з усім необхідним обладнанням, зв'язком, опаленням, освітленням, прибиранням, транспортом та охороною.

Позивач зазначив, що 09 жовтня 2015 року установчими зборами з числа працівників підприємства ПрАТ «Монделіс Україна» створено ПП «Свободу праці», про що поінформовано адміністрацію підприємства. 17 листопада 2015 року та 16 травня 2016 року профспілка подавала керівництву підприємства звернення та просила забезпечити дотримання гарантій своєї діяльності, передбачених статтями 40, 41, 42 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», зокрема щодо забезпечення виборного профспілкового органу приміщенням, необхідним для роботи та проведення зборів працівників, з усім необхідним обладнанням, зв'язком, опаленням, освітленням, прибиранням, транспортом, охороною, проте у відповідь отримала відмову. На вказаному підприємстві діють дві профспілкові організації, з яких ППО ПрАТ «Монделіс Україна» має усі гарантії діяльності профспілки на підприємстві.

Справу суди розглядали неодноразово.

Рішення районного суду, яким відмовлено в задоволенні позову, мотивовано тим, що ПП «Свободу праці» не є стороною колективного договору, а тому на неї не поширюються гарантії щодо надання для роботи виборного профспілкового органу та для проведення зборів працівників приміщень з усім необхідним обладнанням, зв'язком, опаленням, освітленням, прибиранням, транспортом, охороною.

Апеляційний суд, скасовуючи рішення суду першої інстанції та задовольняючи позов, керувався тим, що позивач вжив всі залежні від нього заходи, спрямовані на внесення змін до колективного договору, шляхом ініціювання створення спільного представницького органу для ведення переговорів щодо внесення змін до колективного договору, однак вказані заходи не привели до його створення з незалежних від позивача причин.

Верховний Суд не погодився з висновками апеляційного суду та зазначив, що позивач, не будучи стороною колективного договору з роботодавцем, не має права вимоги до останнього про надання його виборному органу приміщення для роботи в порядку, передбаченому таким колективним договором, оскільки у колективному договорі встановлюються взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин, зокрема, гарантії діяльності профспілкової чи інших представницьких організацій трудящих (стаття 7 Закону України "Про колективні договори і угоди").

Встановивши, що ПП «Свободу праці» ПрАТ «Монделіс Україна» не була стороною укладення колективного договору на 2013–2015 роки (дія якого продовжена) і, відповідно, не вела переговори щодо продовження дії

колективного договору, суд першої інстанції дійшов обґрунтованого висновку про відмову в задоволенні позову.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду від 17 червня 2020 року у справі № 588/866/16-ц провадження № 61-15765св19 можна ознайомитися за посиланням – <https://reyestr.court.gov.ua/Review/90168841>.

7.2. Щодо відрахування коштів підприємствами, установами, організаціями первинним профспілковим організаціям на культурно-масову, фізкультурну та оздоровчу роботу

Nota bene!

На час дії воєнного стану призупинена дія статті 44 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» та відповідні норми колективних договорів (пункт 2 статті 14 Закону України від 15 березня 2022 року № 2136-IX «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»)

ППО Всеукраїнської профспілки працівників науки, виробництва та фінансів ДП «Криворізька теплоцентраль» (далі – Профспілка ДП «Криворізька теплоцентраль», профспілка) звернулась до суду з позовом до ДП «Криворізька теплоцентраль», правонаступником якого є ПАТ «Криворізька теплоцентраль», третя особа – Криворізька міська організація Всеукраїнської профспілки працівників науки, виробництва та фінансів, про визнання дій протиправними та зобов'язання вчинити певні дії.

Позивач просив суд зобов'язати відповідача здійснити перерахування грошових коштів на культурно-масову, фізкультурну та оздоровчу роботу з розрахунку не менше ніж 0,3 % від фонду оплати праці працівників – членів профспілки.

Рішення районного суду про часткове задоволення позову мотивовано тим, що позивач, як сторона колективного договору, згідно з пунктом 12.9 колективного договору та відповідно до вимог статті 9 Закону України «Про колективні договори і угоди», статті 10 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» має таке саме право, як і інші профспілкові організації, що діють на підприємстві, на отримання від відповідача коштів на проведення культурно-масової, фізкультурної, спортивно-оздоровчої роботи, роботи з дітьми у розмірі, не менше ніж 0,3 % від фонду оплати праці працівників – членів первинної профспілкової організації. Відповідач не виконує зобов'язання в частині перерахування внесків другій профспілковій організації, а саме позивачу, що діє на підприємстві відповідача, а тому позовні вимоги підлягають частковому задоволенню.

Скасовуючи рішення суду першої інстанції та відмовляючи у задоволенні позову, апеляційний суд керувався тим, що на ПАТ «Криворізька теплоцентраль» діють

дві профспілкові організації – ППО ДП «Криворізька теплоцентраль», членами якої за даними роботодавця були 1 342 працівники, та ППО Всеукраїнської профспілки працівників науки, виробництва та фінансів ДП «Криворізька теплоцентраль», яка за даними роботодавця налічувала 7 працівників. Між сторонами колективний договір не укладався, позивач не надавав доказів на підтвердження звернення до діючої на підприємстві відповідача ППО, яка діяла від імені трудового колективу при укладенні колективного договору, для утворення спільного представницького органу для проведення переговорів і укладення колективного договору, як це передбачено чинним законодавством у разі існування на підприємстві декількох профспілкових організацій. Позивач не був стороною колективного договору, який укладено між роботодавцем і трудовим колективом ДП «Криворізька теплоцентраль», а тому положення пункту 12.9 цього договору розповсюджуються лише на сторони, які його уклали. Внесення змін до колективного договору позивач не ініціював.

Верховний Суд погодився з висновками апеляційного суду та зазначив, що враховуючи вимоги статті 44 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», за наявності чинного колективного договору, відсутності ініціативи позивача щодо внесення змін до існуючого колективного договору, який є регулятором правовідносин між профспілковим органом та роботодавцем, зокрема в частині порядку виконання роботодавцем обов'язку щодо відрахування грошових коштів на культурно-масову, фізкультурну та оздоровчу роботу на користь профспілкового органу, у відповідача відсутній обов'язок щодо перерахування позивачу грошових коштів на культурно-масову, фізкультурну і оздоровчу роботу у розмірах, передбачених колективним договором та угодами, але не менше ніж 0,3 % фонду оплати праці.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду від 20 червня 2018 року у справі № 212/2490/16-ц (провадження № 61-22565св18) можна ознайомитися за посиланням – <https://reyestr.court.gov.ua/Review/74963663>.

ПАТ «МК «Азовсталь» звернулося до суду із позовом до первинної організації профспілки трудящих металургійної і гірничодобувної промисловості України «Металургійного комбінату «Азовсталь» (далі – ПО ПТМГПУ «МК «Азовсталь») про стягнення безпідставно набутих грошових коштів.

Суди попередніх інстанцій, задовольняючи частково позов, керувались тим, що позивач із врахуванням принципу рівності умов для діяльності профспілок повинен відраховувати кошти на культурно-масову, фізкультурну і оздоровчу роботу в розмірах, передбачених пунктом 6.1 колективного договору, але не менш ніж 0,5 % фонду оплати праці всіх працюючих на кожен діючу на підприємстві первинну профспілкову організацію, виходячи з кількості її

членів. Згідно з наданим позивачем розрахунком фонду оплати праці працівників, у тому числі членів Маріупольської первинної профспілкової організації № 141-2 Всеукраїнської профспілки «Народна солідарність», розмір таких відрахувань, визначений статтею 44 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», становить 395 056,00 грн. Оскільки позивач у період з березня 2017 року до квітня 2020 року відповідачу перерахував 31 385 272,74 грн, у зв'язку з виходом більш 200 працівників із ПО ПМГУ «МК «Азовсталь» та вступом у Маріупольську первинну профспілкову організацію № 141-2 Всеукраїнської профспілки «Народна солідарність», які не були охоплені заходами з оздоровлення, фізкультурною та культурно-масовою роботою, кошти у розмірі 395 056,00 грн на забезпечення саме таких працівників соціально-економічними гарантіями є безпідставно отриманими відповідачем грошовими коштами, які на підставі статті 1212 ЦК України підлягають поверненню.

Верховний Суд погодився з висновками судів першої та апеляційної інстанцій та зазначив, що враховуючи принцип рівності умов для діяльності профспілок, підприємство зобов'язане відраховувати кошти на культурно-масову, фізкультурну і оздоровчу роботу в розмірах, передбачених пунктом 6.1 Колективного договору, але не менш ніж 0,5 % фонду оплати праці всіх працюючих на кожен діючий на підприємстві первинну профспілкову організацію, виходячи з кількості її членів. Мінімальний відсоток відрахувань з фонду оплати праці, визначений статтею 44 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», необхідно обчислювати із обсягу загального фонду оплати праці всіх працюючих на підприємстві, незалежно від участі в профспілках. При здійсненні виплати кожній профспілці необхідно застосовувати принцип пропорційності щодо кількості їх членів, які є працівниками підприємства, а саме перерахування коштів кожній профспілці необхідно провадити, виходячи з кількості членів такої профспілки.

Таким чином, вихідною сумою, з якої повинні вираховуватись 0,5 % відрахувань на потреби профспілок, тобто у цьому випадку на культурно-масову, фізкультурну і оздоровчу роботу, є фонд оплати праці всіх працюючих, із якого потім обчислюється сума, яка спрямовується на одного працюючого. Тобто сума нарахувань кожній профспілці (профспілкам) на культурно-масову, фізкультурну та оздоровчу роботу може змінюватись, у залежності від фактичної кількості її (їх) членів.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду від 27 травня 2021 року у справі № 265/3371/20-ц (провадження № 61-3160св21) можна ознайомитися за посиланням – <https://reyestr.court.gov.ua/Review/97285832>.

Криворізька міська організація Всеукраїнська профспілка працівників науки, виробництва та фінансів (далі – КМО ВПП НВФ) звернулася до суду з позовом до директора ТОВ «КорпусГруп Комтек», ТОВ «КорпусГруп Комтек», третя особа – первинна профспілкова організація Всеукраїнської профспілки працівників науки, виробництва та фінансів ТОВ «КорпусГруп Комтек» (далі – ППО ВПП НВФ ТОВ «КорпусГруп Комтек»), про визнання дій неправомірними та зобов'язання вчинити певні дії.

ППО ВПП НВФ ТОВ «КорпусГруп Комтек» створена 15 жовтня 2009 року та належить, як організаційна ланка, до Всеукраїнської профспілки працівників науки, виробництва та фінансів. Між ППО ВПП НВФ ТОВ «КорпусГруп Комтек» та ТОВ «КорпусГруп Комтек» укладено договір про перерахування членських внесків.

Спір виник із приводу наявності правових підстав для відрахування товариством на користь профспілки коштів на культурно-масову, фізкультурну та оздоровчу роботу з розрахунку не менше ніж 0,3 % від фонду оплати праці працівників ТОВ «КорпусГруп Комтек» членів ППО ВПП НВФ ТОВ «КорпусГруп Комтек».

Суди попередніх інстанцій, відмовляючи в задоволенні позову, керувались тим, що розмір коштів, які відраховує роботодавець первинним профспілковим організаціям на культурно-масову, фізкультурну та оздоровчу роботу та періодичність таких відрахувань передбачаються колективним договором. Позивач не надав будь-яких доказів звернення ППО ВПП НВФ ТОВ «КорпусГруп Комтек» до ТОВ «КорпусГруп Комтек» з пропозицією укласти колективний договір, отже право на отримання від відповідача коштів на проведення культурно-масових, фізкультурних та оздоровчих робіт відсутнє. Крім того, ППО ВПП НВФ ТОВ «КорпусГруп Комтек» не надавала кошторису витрат на види послуг за статтями культурно-масова, фізкультурна та оздоровча роботи з метою їх узгодження та здійснення.

Верховний Суд погодився з висновками судів першої та апеляційної інстанцій та зазначив, що законодавство встановлює лише мінімальний розмір відрахувань коштів первинним профспілковим організаціям на культурно-масову, фізкультурну і оздоровчу роботу, тоді як конкретний розмір та періодичність відрахувань зазначених коштів передбачаються колективним договором та угодами.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду від 17 вересня 2018 року у справі № 210/387/17 (провадження № 61-10287св18) можна ознайомитися за посиланням – <https://reyestr.court.gov.ua/Review/76596737>.

8. Спадкування матеріальної допомоги, передбаченої умовами колективного договору

8.1. Щодо права спадкоємця на отримання матеріальної допомоги відповідно до умов колективного договору, яка належала працівнику (спадкодавцеві), але не була ним отримана за життя, та середнього заробітку за час затримки виплати належної померлому допомоги

ОСОБА_1 перебував у трудових відносинах з Державним підприємством обслуговування повітряного руху України з 01 квітня 1993 року, 18 травня 2020 року звільнений за власним бажанням у зв'язку з виходом на пенсію на підставі статті 38 КЗпП України. При звільненні йому не виплатили матеріальну допомогу, передбачену підпунктом 6.25.2 пункту 6.25 колективного договору, тому він звернувся до суду з позовом про стягнення невиплачених грошових коштів.

Позивач помер, до участі у справі залучено його правонаступника ОСОБА_2.

Згідно з підпунктом 6.25.2 пункту 6.25 Колективного договору, укладеного між Державним підприємством обслуговування повітряного руху України та профспілками, у редакції від 01 лютого 2020 року, чинній на час звільнення ОСОБА_1 з роботи, у випадку звільнення працівника за власним бажанням у зв'язку з виходом на пенсію адміністрація гарантує надання матеріальної допомоги у розмірі: при стажі безперервної роботи на підприємстві повних 5 років – 6 посадових окладів з урахуванням доплати за знання та постійне використання у роботі іноземної мови, як таку, що збільшує посадовий оклад, за відповідним наказом; за кожний повний рік роботи понад 5 років – по 2 посадових оклади з урахуванням доплати за знання та постійне використання у роботі іноземної мови, як таку, що збільшує посадовий оклад, за відповідним наказом за кожний рік. У цілому максимальний розмір матеріальної допомоги не має перевищувати 20 посадових окладів.

Суд першої інстанції, задовольняючи частково позов, керувався тим, що оскільки у день звільнення відповідач не виплатив позивачу матеріальну допомогу, передбачену підпунктом 6.25.2 пункту 6.25 колективного договору, то така допомога підлягає стягненню в судовому порядку, а також середній заробіток за час затримки розрахунку при звільненні на підставі статті 117 КЗпП України з 18 травня 2020 року до дня смерті ОСОБА_1.

Апеляційний суд, відмовляючи в задоволенні позовних вимог про стягнення середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільненні, керувався тим, що в діях відповідача відсутня вина та відповідач відповідно до положень колективного договору, зі змінами та доповненнями від 19 травня 2020 року, як визначено у висновку Торгово-промислової палати України про істотну зміну обставин від 29 липня 2020 року, проводить виплати, передбачені підпунктом 6.25.2 пункту 6.25 цього договору, у строки та порядку, визначені цим договором.

Відповідно до статті 2 Закону України «Про оплату праці» до структури заробітної плати входять, у тому числі, інші заохочувальні та компенсаційні виплати. До них належать виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями, виплати в рамках грантів, компенсаційні та інші грошові і матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства, або які провадяться понад встановлені зазначеними актами норми.

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

Верховний Суд зазначив, що матеріальна допомога, передбачена умовами колективного договору, входить до структури заробітної плати, і якщо вона належить спадкодавцеві, але не була ним отримана за життя, передається членам його сім'ї, а у разі їх відсутності – входить до складу спадщини.

Роботодавець не виконав вимоги трудового законодавства щодо своєчасної виплати всіх належних при звільненні ОСОБА_1 сум у строки, передбачені статтею 116 КЗпП України, тому відповідач зобов'язаний відшкодувати правонаступнику позивача майнові втрати, яких ОСОБА_1 зазнав внаслідок несвоечасного проведення з ним розрахунку, а отже, вимоги у цій частині є законними та обґрунтованими.

Стягнення з роботодавця середнього заробітку за час затримки до повного розрахунку за своєю правовою природою є спеціальним видом відповідальності роботодавця, проте не є заробітною платою у розумінні статті 2 Закону України «Про оплату праці» та не належить до передбачених законодавством соціальних виплат у розумінні положень статті 1227 ЦК України.

Члени сім'ї або інші спадкоємці, в даному випадку – дружина, може претендувати на отримання матеріальної допомоги, яка належала спадкодавцеві, але не була ним одержана за життя, та на виплату роботодавцем середнього заробітку за час затримки виплати належної померлому допомоги, але виключно за час такої затримки до дня смерті ОСОБА_1, оскільки середній заробіток за час затримки розрахунку зі спадкодавцем є таким, що нерозривно пов'язаний з особою померлого.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду від 23 листопада 2022 року у справі № 359/4749/20 (провадження № 61-18521св21) можна ознайомитися за посиланням – <https://reyestr.court.gov.ua/Review/107651333>.

9. Застосування заходів дисциплінарного впливу за невиконання працівником умов колективного договору та Правил внутрішнього трудового розпорядку

9.1. Щодо оголошення працівнику догани за неналежне виконання посадових обов'язків та порушення трудової дисципліни

ОСОБА_1 звернулася до суду з позовом до КЗ «Кіровоградський обласний шкірно-венерологічний диспансер» про скасування наказу, яким їй оголошено догану за неналежне виконання посадових обов'язків та порушення трудової дисципліни, що виявилось у неодноразовій неявці для проходження атестації, відшкодування моральної шкоди. Позивач вважала, що невиконання нею незаконних наказів головного лікаря не може мати наслідком її дисциплінарну відповідальність, оскільки порушення своїх трудових обов'язків вона не допускала. Незаконним притягненням до дисциплінарної відповідальності їй завдано моральну шкоду, яка виявилась у переживаннях через протиправний тиск з боку головного лікаря.

Відповідно до підпункту 4.1.3 колективного договору на 2016–2021 роки з метою підвищення відповідальності трудового колективу за кінцевий результат праці, матеріального стимулювання працівників адміністрація диспансеру зобов'язалась проводити атестацію керівних, інженерно-технічних працівників і інших фахівців диспансеру згідно з положенням про проведення атестації.

Позивач не прибула на засідання атестаційної комісії, у зв'язку з чим їй оголошено догану за порушення трудової дисципліни.

Рішення районного суду про часткове задоволення позову мотивовано тим, що дії позивача не мають ознак дисциплінарного проступку таких, як наявність шкідливого наслідку та причинно-наслідкового зв'язку між ним і діями працівника. Крім того, незаконним притягненням позивача до дисциплінарної відповідальності порушено її трудові права, чим завдано їй моральної шкоди.

Апеляційний суд, скасовуючи рішення районного суду та відмовляючи в задоволенні позову, керувався тим, що позивач, всупереч обов'язковим для неї умовам колективного договору і прийнятим на їх підставі наказам, будучи своєчасно повідомленою про призначення атестації, достовірно знаючи про час та місце її проведення, на засідання атестаційної комісії не з'явилася без поважних на те причин, тому в діях позивача є всі елементи порушення трудової дисципліни, за наявності яких до працівника може бути застосовано один з передбачених статтею 147 КЗпП України заходів стягнення.

Верховний Суд погодився із висновками суду апеляційної інстанції та звернув увагу на таке. Позивач, як суб'єкт трудових правовідносин, всупереч обов'язковим для неї умовам колективного договору і прийнятим на їх підставі наказам, будучи своєчасно повідомленою про призначення атестаційної комісії, не з'явилася без поважних на те

причин та тим самим не виконала свій трудовий обов'язок працівника, що унеможливило виконання відповідачем покладеного на нього колективним договором обов'язку проведення атестації для забезпечення прав позивача на професійний розвиток і прав роботодавця на ефективне використання праці найманого працівника та стало підставою для застосування до неї одного з передбачених статтею 147 КЗпП України заходів стягнення у виді догани.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду від 05 серпня 2019 року у справі № 404/115/17 (провадження № 61-29449св18) можна ознайомитися за посиланням – <https://reyestr.court.gov.ua/Review/83552948>.

9.2. Щодо відсутності підстав для застосування заходів депреміювання за порушення працівником Правил внутрішнього трудового розпорядку

ПАТ «Дніпровський металургійний комбінат» звернулось до суду з позовом до Комісії по трудових спорах ПАТ «ДМК» (далі – Комісія), третя особа – ОСОБА_2, про визнання незаконним, скасування рішення та протоколу комісії по трудових спорах.

ОСОБА_2 перебував у трудових відносинах з позивачем, якому згідно з розпорядженням за порушення пункту 3.13 Правил внутрішнього трудового розпорядку (далі – ПВТР) було зменшено на 100 % виробничу премію за червень 2016 року. ОСОБА_2 оскаржив вказане розпорядження до Комісії по трудових спорах, яка скасувала розпорядження та зобов'язала роботодавця виплатити премію.

Позивач не погодився із рішенням Комісії по трудових спорах та вважав його незаконним, оскільки відповідно до пункту 3.13 ПВТР працівник зобов'язаний брати участь у змінно-зустрічних зборах (при безперервному характері виробництва). Відсутність працівника на зборах є порушенням трудової дисципліни та підставою для зменшення розміру премії.

Рішенням районного суду, залишеним без змін постановою апеляційного суду, у задоволенні позову відмовлено. Судові рішення мотивовані тим, що ОСОБА_2 був позбавлений премії, нарахування та виплата якої пов'язана з виконанням виробничих завдань і функцій, внаслідок його відсутності на змінно-зустрічних зборах, які проводились поза робочим часом та не впливають на виробничий процес, тому рішення Комісії про скасування розпорядження від 30 червня 2016 року «Про порушення ПВТР» та виплату йому виробничої премії є правомірним.

Верховний Суд погодився з висновками судів попередніх інстанцій та зазначив, що порушення ПВТР, за допущення яких працівнику можливо зменшити розмір премії або позбавити його премії взагалі, повинно мати

наслідком негативний вплив на виробничий процес. Обов'язок участі працівника у змінно-зустрічних зборах безпосередньо не пов'язаний з його трудовою функцією, здійснюється поза межами робочого часу, а отже, рішення комісії по трудових спорах про скасування розпорядження про порушення правил внутрішнього трудового розпорядку та виплату ОСОБА_2 виробничої премії є правомірним.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду від 20 травня 2019 року у справі № 208/5465/16 (провадження № 61-37478св18) можна ознайомитися за посиланням – <https://reyestr.court.gov.ua/Review/81908505>.

9.3. Щодо доведення факту встановлення працівнику ненормованого робочого часу та застосування до нього заходів дисциплінарного впливу за перебування на робочому місці в нетверезому стані

ОСОБА_1 звернувся до суду з позовом до акціонерного товариства «Українська залізниця» (далі – АТ «Укрзалізниця») про визнання незаконним і скасування наказу про звільнення, поновлення на роботі, стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу.

Позивач з 06 вересня 1993 року працював на посаді стрільця стрілецької команди станції Миколаїв Херсонського загону воєнізованої охорони регіональної філії «Одеська залізниця» АТ «Укрзалізниця», а 10 лютого 2021 року був переведений на посаду заступника начальника стрілецької команди з охорони вантажів і об'єктів станції Миколаїв. Наказом від 08 листопада 2021 року № 119/ос його було звільнено 08 листопада 2021 року із займаної посади заступника начальника стрілецької команди з охорони вантажів і об'єктів станції Миколаїв на підставі пункту 7 частини першої статті 40 КЗпП України за появу на роботі в нетверезому стані.

Задовольняючи позовні вимоги, суд першої інстанції, з яким погодився й суд апеляційної інстанції, застосувавши відповідні норми матеріального права, проаналізувавши Правила внутрішнього трудового розпорядку працівників виробничого підрозділу «Херсонський загін воєнізованої охорони» регіональної філії «Одеська залізниця» АТ «Укрзалізниця», керувався тим, що звільнення позивача з роботи відбулося із порушенням норм трудового законодавства. Посадова інструкція заступника начальника стрілецької команди по охороні вантажів та об'єктів станції Миколаїв не містить положень про ненормований робочий день. Також суд надав критичну оцінку колективному договору на 2011–2015 роки та Додатку № 2 до колективного договору, оскільки наявні в цих документах і матеріалах справи суперечності не дозволяють дійти висновку про встановлення позивачу ненормованого робочого часу, як і унеможливають встановлення факту, який колективний договір був

чинним на час виникнення спірних правовідносин. При цьому в колективному договорі відсутній перелік професій і посад, до працівників на яких може застосовуватися ненормований робочий день.

Верховний Суд погодився з висновками судів попередніх інстанцій та зазначив, що відсутність у колективному договорі переліку професій і посад з ненормованим робочим днем та доказів щодо продовження дії колективного договору на 2011–2015 роки до 2021 року, недоведення факту встановлення працівнику ненормованого робочого часу та залучення його до роботи після завершення робочого часу, не можуть бути підставою для застосування до нього заходів дисциплінарного впливу за перебування на робочому місці в нетверезому стані.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду від 20 травня 2024 року у справі № 487/294/22 (провадження № 61-18622св23) можна ознайомитися за посиланням – <https://reyestr.court.gov.ua/Review/119134331>.

10. Порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)

10.1. Щодо утримання та перерахування роботодавцем на рахунок профспілки членських внесків

Києво-Святошинська районна організація профспілки працівників охорони здоров'я України (далі – Організація профспілки) в інтересах Профспілкового комітету КЗ «Києво-Святошинський центр первинної медико-санітарної допомоги» звернулась до суду з позовом до начальника відділу охорони здоров'я Києво-Святошинської районної державної адміністрації, головного лікаря КЗ «Києво-Святошинський центр первинної медико-санітарної допомоги», третя особа – Києво-Святошинська районна державна адміністрація, про визнання бездіяльності незаконною та зобов'язання вчинити певні дії.

Спір виник між первинною профспілковою організацією та роботодавцем щодо виконання умов колективного договору в частині утримання із заробітної плати працівників профспілкових внесків на рахунок профспілки.

Відповідно до пункту 9.3 колективного договору сторона власника зобов'язується за наявності письмових заяв працівників, які є членами профспілки, щомісячно і безоплатно утримувати із заробітної плати і перераховувати у безготівковому порядку протягом 3-х банківських днів після виплати заробітної плати у будь-якій формі на рахунок організації членські внески.

Рішення судів першої та апеляційної інстанцій про відмову в задоволенні позову мотивовані тим, що законодавцем і колективним договором чітко визначені порядок, підстави утримання і сплати членських внесків членами профспілки,

а саме наявність письмових заяв працівників і наступне перерахування коштів на рахунки ППО. Відповідачі за відсутності письмових заяв працівників центру не мали правових підстав як для утримання членських внесків із їхньої заробітної плати, так і для перерахування таких внесків саме на рахунок позивача.

Верховний Суд погодився з висновками судів попередніх інстанцій та звернув увагу на таке. Спір між профспілковою організацією та роботодавцем щодо виконання колективного договору в частині утримання із заробітної плати працівників профспілкових внесків на рахунок профспілки має вирішуватися примирною комісією.

Крім того, вимоги профспілкової організації щодо покладення в судовому порядку на відповідача обов'язку перерахування профспілкових внесків із заробітної плати працівників, які є її членами, а також посилання на неперерахування цих внесків роботодавцем у спірному випадку є неналежним та неефективним способом захисту. Ці вимоги можуть бути обґрунтовані іншою, належною вимогою, а саме про стягнення конкретних грошових сум за відповідний період.

Вимоги позивача фактично зводяться до спонукання відповідача до виконання умов колективного договору й перерахування профспілкових внесків, проте законом визначені способи забезпечення виконання такого договору, зокрема шляхом ініціювання притягнення до відповідальності посадових осіб підприємства у вигляді штрафу аж до звільнення з посади (стаття 18 Закону України «Про колективні договори і угоди», стаття 41-2 Кодексу України про адміністративні правопорушення), а також шляхом вирішення колективного трудового спору примирною комісією, яка утворюється та діє відповідно до статті 8 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)».

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду від 08 липня 2021 року у справі № 369/2915/17-ц (провадження № 61-20895св19) можна ознайомитися за посиланням – <https://reyestr.court.gov.ua/Review/98298949>.

Аналогічні правові висновки викладені в постановках Верховного Суду

від 03 червня 2020 року у справі № 210/2097/16 (провадження №61-16081св19), з текстом якої можна ознайомитися за посиланням – <https://reyestr.court.gov.ua/Review/90202163>,

від 19 травня 2021 року у справі № 591/6937/19 (провадження № 61-8818св20), з текстом якої можна ознайомитися за посиланням – <https://reyestr.court.gov.ua/Review/97134653>.

10.2. Щодо спору між найманим працівником і підприємством про скасування змін до колективного договору

ОСОБА_1 звернувся до суду з позовом до ПрАТ «Інгулецький гірничо-збагачувальний комбінат», Первинної організації профспілки трудящих металургійної і гірничодобувної промисловості України ПрАТ «Інгулецький гірничо-збагачувальний комбінат», третя особа – профспілка «Професійна спілка чесних працівників», про скасування спільної постанови від 16 вересня 2019 року № 29 та поновлення дії пункту 7.4 колективного договору в редакції, що діяла до прийняття вказаної спільної постанови.

Позивач перебував у трудових відносинах з ПрАТ «Інгулецький гірничо-збагачувальний комбінат» з 2008 року. У вересні 2019 року звернувся до відповідача із заявою про виконання зобов'язань відповідно до пункту 7.4 колективного договору на 2014–2015 роки щодо добровільного медичного страхування працівників за рахунок відповідача. Позивача повідомлено, що відповідно до спільної постанови від 16 вересня 2019 року № 29 пункт 7.4 колективного договору було викладено в іншій редакції.

Позивач вважав, що вказана постанова не відповідає вимогам законодавства, оскільки порушує гарантовані колективним договором соціальні гарантії.

Суд першої інстанції закриття провадження у справі, оскільки колективні трудові спори – це спори не позовного провадження, до таких спорів застосовується примирно-третейський порядок вирішення.

Апеляційний суд скасував зазначене судове рішення, вказавши, що цей спір є індивідуальним трудовим спором і що позов поданий з метою захисту права особисто позивача як фізичної особи – працівника підприємства.

Верховний Суд не погодився з висновком суду апеляційної інстанції та зазначив, що спір між найманим працівником і підприємством про поновлення дії пункту колективного договору не підлягає вирішенню в судовому порядку в силу вимог Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)».

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду від 08 вересня 2021 року у справі № 213/5101/19 (провадження № 61-18946св20) можна ознайомитися за посиланням – <https://reyestr.court.gov.ua/Review/99575078>.

Позивач перебував у трудових відносинах з ДП «Корюківське лісове господарство» з 2001 року. У вересні 2019 року був звільнений із займаної посади за власним бажанням, у зв'язку з виходом на пенсію за віком на підставі статті 38 КЗпП України. Не отримавши передбаченої колективним договором матеріальної допомоги при звільненні та винагороди за вислугу років, звернувся до суду з позовом, в якому просив визнати зміни, які прийняті на спільному розширеному засіданні адміністрації і профспілкового комітету ДП «Корюківське лісове господарство» до колективного договору, незаконними та скасувати їх; стягнути одноразову матеріальну допомогу при звільненні у зв'язку з виходом

на пенсію, недоплачену винагороду за вислугу років за період з 01 березня 2019 року до дня звільнення, середній заробіток за час затримки розрахунку при звільненні; зобов'язати ДП «Корюківське лісове господарство» внести зміни до трудової книжки в частині дати звільнення.

Суд першої інстанції позов задовольнив частково.

Закриваючи провадження у справі в частині визнання незаконними та скасування змін до колективного договору, суд апеляційної інстанції керувався тим, що на відміну від індивідуальних, колективні трудові спори – це спори непозовного (тобто несудового) провадження між найманими працівниками, трудовим колективом (профспілкою) і власником чи уповноваженим ним органом, в яких йдеться про зіткнення інтересів сторін трудових правовідносин, тому до таких спорів застосовується примирно-третейський порядок вирішення, правовий механізм якого визначено Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)».

Верховний Суд погодився з таким висновком суду апеляційної інстанції, зазначивши, що вимоги щодо скасування змін до колективного договору та поновлення дії договору в попередній редакції не підлягають розгляду в судовому порядку.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду від 15 серпня 2022 року у справі № 749/116/20 (провадження № 61-20055св21) можна ознайомитися за посиланням – <https://reyestr.court.gov.ua/Review/105726243>.

Аналогічні правові висновки викладені в постановках Верховного Суду

від 29 травня 2019 року у справі № 479/58/19 (провадження № 61-7495св19), з текстом якої можна ознайомитися за посиланням – <https://reyestr.court.gov.ua/Review/82857496>,

від 09 вересня 2020 року у справі № 755/931/19 (провадження № 61-16212св19), з текстом якої можна ознайомитися за посиланням – <https://reyestr.court.gov.ua/Review/92065594>,

від 15 квітня 2021 року у справі № 210/3062/20 (провадження № 61-17428св20), з текстом якої можна ознайомитися за посиланням – <https://reyestr.court.gov.ua/Review/96342588>.

10.3. Щодо порушення законних прав та інтересів профспілкової організації внаслідок незалучення її до підписання колективного договору

Спір виник між первинною профспілковою організацією (далі – ППО СЗШ № 20) та середньою загальноосвітньою школою I-III ступенів № 20 м. Северодонецька (далі – СЗШ № 20) про визнання незаконними дій щодо обрання представника трудового колективу для підписання колективного договору та зобов'язання надати оригінали колективного договору для підписання.

Рішенням міського суду позов задоволено частково. Відмовляючи у задоволенні позову в частині зобов'язання роботодавця надати оригінали колективного договору для підписання, суд керувався тим, що така вимога не підлягає задоволенню у зв'язку з підписанням такого договору з численними законодавчими порушеннями, крім того, зміни і доповнення до колективного договору, угоди можуть вноситись тільки за взаємною згодою сторін.

Рішенням апеляційного суду рішення суду першої інстанції скасовано в частині відмови в задоволенні позовних вимог про зобов'язання надати оригінали колективного договору для підписання та відмовлено в задоволенні цих позовних вимог з інших правових підстав. Рішення суду апеляційної інстанції мотивовано тим, що обраний позивачем спосіб захисту – вимога зобов'язати надати оригінали колективного договору для підписання з боку профспілки, не передбачений законом. Позивач бажає підписати колективний договір, в якому він як сторона не зазначений, а тому належним способом захисту порушеного права є вимога про визнання недійсним цього договору в цілому або в частині. З такими позовними вимогами до суду ППО СЗШ № 20 не зверталася.

Верховний Суд скасував рішення судів першої та апеляційної інстанцій та закриття провадження у справі, зазначивши, що предметом заявлених позовних вимог є вирішення питання порушення законних прав та інтересів позивача внаслідок його незалучення до підписання колективного договору, а також захист його інтересів як профспілкової організації у сфері трудових правовідносин та інтересів працівників.

Колективні трудові спори, на відміну від індивідуальних, – це спори непозовного провадження між найманими працівниками, трудовим колективом (профспілкою) і власником чи уповноваженим ним органом, в яких йдеться про зіткнення інтересів сторін трудових правовідносин, а тому до таких спорів застосовується примирно-третейський порядок вирішення.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду від 16 жовтня 2019 року у справі № 428/7753/15-ц (провадження № 61-28163св18) можна ознайомитися за посиланням – <https://reyestr.court.gov.ua/Review/85678391>.

10.4. Щодо вирішення спору, який виник з питань виконання окремих положень галузевої угоди, встановлення, зміни існуючих соціально-економічних умов праці працівників

Профспілка залізничників і транспортних будівельників України звернулася до суду з позовом до АТ «Українська залізниця», в якому просила визнати неправомірними дії та бездіяльність відповідача щодо невиконання підпунктів 3.2.1, 3.2.2, 3.7.5 галузевої угоди; зобов'язати з 01 грудня 2020 року підвищити

заробітну плату всім працівникам шляхом перегляду тарифних ставок і посадових окладів зі збереженням міжрозрядних та міжпрофесійних співвідношень, чим забезпечити підвищення рівня заробітної плати в цілому АТ «Українська залізниця» не менше ніж на 25 відсотків за 2020 рік; скасувати запровадження режиму неповного робочого часу та компенсувати працівникам втрачений заробіток у зв'язку з неправомірним застосуванням такого режиму.

Предметом позову є вирішення питання виконання окремих положень Галузевої угоди; встановлення, зміна існуючих соціально-економічних умов праці працівників АТ «Укрзалізниця».

Ухвалою районного суду відмовлено у відкритті провадження у справі за позовом Профспілки залізничників і транспортних будівельників України, оскільки заява не підлягала розгляду в порядку цивільного судочинства. Роз'яснено, що розгляд таких позовних вимог відноситься до компетенції господарських судів.

Скасовуючи ухвалу районного суду та направляючи справу до суду першої інстанції для продовження розгляду, апеляційний суд керувався тим, що сторонами цього спору є ППО та роботодавець, а спір виник у зв'язку з невиконанням останнім вимог законодавства про працю щодо забезпечення діяльності професійної спілки з питань, віднесених до її повноважень, відтак цей спір є трудовим, а не господарським.

Верховний Суд змінив мотивувальну частину постанови апеляційного суду, зазначивши, що спори між юридичними особами з приводу трудових і соціально-економічних правовідносин регулюються КЗпП України та Законом України «Про колективні договори і угоди», однак апеляційний суд не звернув уваги на те, що згідно з вимогами статті 7 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» розбіжності, що виникли між сторонами, визначені у статті 2 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», вирішуються примирною комісією чи трудовим арбітражем, тобто застосовується примирно-третейський порядок вирішення спору.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду від 21 вересня 2022 року у справі № 757/57170/20 (провадження № 61-14810св21) можна ознайомитися за посиланням – <https://reyestr.court.gov.ua/Review/106454336>.

Огляд судової практики Касаційного цивільного суду у складі Верховного Суду щодо застосування законодавства України про колективні договори і угоди. Рішення, внесені до ЄДРСР, з 2018 року до травня 2024 року / Упоряд.: управління аналітичної та правової роботи Касаційного цивільного суду департаменту аналітичної та правової роботи / Відпов. за вип.: суддя ВС у КЦС, секретар Пленуму ВС, канд. юрид. наук, доцент Д. Д. Луспеник. Київ, 2024. – 49 с.

Застереження: видання містить короткий огляд деяких судових рішень Касаційного цивільного суду у складі Верховного Суду. У кожному з них викладено лише основний висновок щодо правового питання, яке виникло у справі. Для правильного розуміння висловленої в судовому рішенні правової позиції необхідно ознайомитися з його повним текстом, розміщеним у Єдиному державному реєстрі судових рішень.

Стежте за нами онлайн

 fb.com/supremecourt.ua

 t.me/supremecourtua

 @supremecourt_ua