

**Узагальнення
судової практики розгляду справ
за спорами, що виникають з
трудових правовідносин за 2016 рік
та перше півріччя 2017 року**

В. М. Ратнікова,

*суддя судової палати з розгляду цивільних справ
Апеляційного суду міста Києва*

На виконання плану роботи Апеляційного суду міста Києва на II півріччя 2017 року суддею судової палати з розгляду цивільних справ Ратніковою В.М. було проведено узагальнення судової практики розгляду судами спорів, що виникають з трудових правовідносин, за 2016 рік та I півріччя 2017 року.

Згідно із статистичними даними, що надійшли на запит Апеляційного суду міста Києва від районних судів міста Києва, у провадженні місцевих загальних судів міста Києва в 2016 році перебувало 2 525 справ за спорами, що виникають із трудових правовідносин, а в I півріччі 2017 року - 1 469.

**Статистичні показники загальної кількості справ у спорах,
що виникають з трудових правовідносин, які перебували в провадженні
районних судів міста Києва**

Судова практика

№ п/п	Найменування районного суду міста Києва	Перебувало справ даної категорії в провадженні суду в 2016 році			Перебувало справ даної категорії в провадженні суду в I півріччі 2017 року		
		Залишок на початок 2016 року	Надійшло протягом 2016 року	Всього в провад- женні в 2016 році	Залишок на початок 2017 року	Надійшло протягом I півріччя 2017 року	Всього в провадженні в I півріччі 2017 року
1	Голосіївський	60	127	187	64	45	109
2	Дарницький	45	139	184	46	71	117
3	Десянянський	34	125	159	46	58	104
4	Дніпровський	45	116	161	52	45	97
5	Оболонський	70	82	152	44	58	102
6	Печерський	120	263	383	143	104	247
7	Подільський	51	98	149	65	56	121
8	Святошинський	68	195	263	66	63	129
9	Солом'янський	104	261	365	97	52	149
10	Шевченківський	157	365	522	166	128	294
		Всього в провадженні за 2016 рік 2525 справ			Всього в провадженні за I півріччя 2017 року 1469 справ		

Показники розгляду справ, що виникають з трудових правовідносин, по кожному з районних судів міста Києва за 2016 рік та I півріччя 2017 року

№ п/п	Найменування районного суду міста Києва	Розглянуто справ в 2016 році						Розглянуто справ в I півріччя 2017 року					
		З них:			З них:			З них:			З них:		
		Задовлено	Відмовлено	Bez порядку	Закрито	Проважня	Передано за підсудністю	Задовлено	Відмовлено	Bez порядку	Закрито	Проважня	Передано за підсудністю
1	Голосівський	121	62	28	23	5	3	43	19	12	9	3	-
2	Дарницький	169	75	69	15	9	1	54	28	10	8	7	1
3	Десянянський	82	46	16	14	4	2	26	8	10	5	3	-
4	Дніпровський	107	44	44	15	4	-	47	17	15	10	5	-
5	Оболонський	89	55	15	12	7	-	26	15	3	4	4	-
6	Петерський	241	135	52	25	25	4	100	43	23	26	7	1
7	Подільський	76	36	10	25	4	1	27	6	4	15	1	1
8	Святошинський	197	128	37	27	2	3	46	26	9	8	3	-
9	Солом'янський	187	109	40	34	4	-	61	27	17	12	5	-
10	Шевченківський	309	169	50	53	35	2	141	55	48	23	12	3
		Всього розглянуто за 2016 рік 1578 справ						Всього розглянуто за I півріччя 2017 року 571 справ					

Згідно з даними автоматизованої системи документообігу «Апеляція» Апеляційного суду м. Києва, в 2016 році до Апеляційного суду м. Києва з апеляційними скаргами на судові рішення у справах, які виникають з трудових правовідносин, надійшло 716 справ, тобто було оскаржено 45,37% загальної кількості ухвалених судових рішень. У I півріччі 2017 року надійшло 278 справ, тобто було оскаржено 48,68% від загальної кількості ухвалених судових рішень.

Результати розгляду Апеляційним судом міста Києва апеляційних скарг на судові рішення у справах, що виникають з трудових правовідносин, за 2016 рік та I півріччя 2017 року

Всього в 2016 році розглянуто 785 справ за апеляційними скаргами						
3 них:						
Відмовлено у відкритті апеляційного провадження	Повернуто апеляційну скаргу	Розглянуто по суті				
		Апеляційну скаргу задоволено повністю/частково, рішення суду першої інстанції скасовано			Апеляційну скаргу відхилено із залишенням рішення суду першої інстанції без змін	Апеляційну скаргу задоволено частково, рішення суду першої інстанції змінено
		Ухвалено нове рішення по суті	Закрито провадження	Інше		
8	38	288	19	1	430	1

Всього в I півріччі 2017 року розглянуто 291 справу за апеляційними скаргами						
3 них:						
Відмовлено у відкритті апеляційного провадження	Повернуто апеляційну скаргу	Розглянуто по суті				
		Апеляційну скаргу задоволено повністю/частково, рішення суду першої інстанції скасовано			Апеляційну скаргу відхилено із залишенням рішення суду першої інстанції без змін	Апеляційну скаргу задоволено частково, рішення суду першої інстанції змінено
		Ухвалено нове рішення по суті	Закрито провадження	Інше		
6	16	88	5	-	176	-

Таким чином, у 2016 році Апеляційним судом м. Києва було скасовано 43,15 % загальної кількості оскаржених судових рішень у справах, що виникають з трудових правовідносин, що надійшли до суду в даний період, та 19,58% загальної кількості судових рішень, ухвалених у таких справах судами першої інстанції за даний період.

За I півріччя 2017 року було скасовано 33,45 % загальної кількості оскаржених судових рішень та 16,28 % загальної кількості судових рішень, ухвалених судами першої інстанції за даний період.

Підсумовуючи вищенаведені статистичні показники, зазначимо, що переважно суди першої інстанції правильно застосовують норми матеріального та процесуального права при вирішенні спорів, що виникають з трудових правовідносин, та ухвалюють у таких справах законні й обґрунтовані рішення, які в більшості не оскаржувалися, одночасно ті рішення, що були предметом перевірки судом апеляційної інстанції, переважно залишені без змін.

Право особи на працю є одним із фундаментальних прав людини, яке закріплене міжнародно-правовими актами і визнане усіма державами світу.

В законодавстві України право кожного на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яка вільно обирається або на яку вільно погоджується особа, гарантоване статтею 43 Конституції України, Кодексом законів про працю України, іншими нормативно – правовими актами, які регулюють правовідносини у сфері захисту трудових прав.

Державою гарантовано кожній особі можливість захистити свої трудові права, зокрема право на захист від незаконного звільнення, на своєчасне одержання винагороди за працю, на належні, безпечні й здорові умови праці.

За змістом статті 221 Кодексу законів про працю України вирішення спорів, що виникають з трудових правовідносин, віднесено до компетенції комісій по трудових спорах та районних, районних у містах, міських чи міськрайонних судів.

При розгляді спорів, що виникають з трудових правовідносин, суди керуються положеннями Конституції України, Кодексу законів про працю України, Закону України «Про оплату праці», Закону України «Про відпустки», іншим законодавством про працю, включаючи ратифіковані Україною міжнародні акти, якими закріплено гарантії трудових прав працівників: Загальну декларацію прав людини, Міжнародний Пакт про економічні, соціальні та культурні права, Європейську соціальну хартію, Конвенції і Рекомендації Міжнародної організації праці.

При вирішенні даних спорів судами також враховуються роз'яснення щодо застосування законодавства, які містяться в постановках Пленуму Верховного

Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 06 листопада 1992 року, «Про практику застосування судами законодавства про оплату праці» від 24 грудня 1999 року.

Як вбачається з аналізу практики розгляду судами спорів, що виникають з трудових правовідносин, судами здебільшого правильно застосовується законодавство про працю, яке регулює правовідносини, що виникають у трудовій сфері.

Водночас мають місце певні помилки, які допускаються судами як при застосуванні норм матеріального права - при вирішенні спору по суті, так і процесуального - при вирішенні процесуальних питань, пов'язаних з рухом справи.

Так, законодавством передбачено для осіб, які звертаються до суду з позовами про стягнення заробітної плати та/або поновлення на роботі, пільги по сплаті судового збору, зокрема звільнення від його сплати під час розгляду справи в усіх судових інстанціях.

При вирішенні судами питання про прийняття таких позовних заяв допускається невірне трактування вказаної норми законодавства, зокрема в частині щодо сплати судового збору за позовні вимоги про стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу та за затримку розрахунку при звільненні.

Виходячи з положень ст. 117, 235 Кодексу законів про працю України, стягнення середнього заробітку на користь працівника у разі допущення адміністрацією роботодавця певних порушень його прав (непроведення повного розрахунку при звільненні, затримка видачі трудової книжки) є своєрідною компенсацією, розрахунок розміру якої перебуває в прямій залежності від розміру заробітної плати працівника.

Середній заробіток для потреб ст. 117, 235 Кодексу законів про працю України обчислюється за процедурою, визначеною Порядком обчислення середньої заробітної плати, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України № 100 від 08 лютого 1995 року, та за своєю природою являє собою узагальнений розмір заробітної плати працівника за певний період.

Враховуючи природу такої компенсаційної виплати, як стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу чи за затримку розрахунку при звільненні, заявлення такої вимоги в позовній заяві варто розуміти як вимогу про стягнення заробітної плати, а тому, в силу положень ст. 5 Закону України «Про судовий збір», така вимога не оплачується судовим збором.

Проте суди першої інстанції не завжди вірно визначаються з правовою природою вимог про стягнення середнього заробітку в порядку ст. 117, 235

Кодексу законів про працю України, у зв'язку з чим безпідставно залишають подані позовні заяви без руху та, у разі невиконання позивачем вимог про сплату судового збору, визнають їх неподаними та повертають.

Так, ухвалою Солом'янського районного суду м. Києва від 22 січня 2016 року позовну заяву громадянина Г. до Товариства з обмеженою відповідальністю «Л.» про поновлення на роботі, стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу визнано неподаною та повернуто в зв'язку з невиконанням позивачем Г. вимог ухвали Солом'янського районного суду м. Києва від 04 січня 2016 року про залишення його позову без руху через несплату судового збору за вимогу про стягнення середнього заробітку.

Скасовуючи ухвалу Солом'янського районного суду м. Києва від 22 січня 2016 року та передаючи питання про відкриття провадження на новий розгляд, Апеляційний суд м. Києва зазначав, що позовна вимога щодо стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу впливає з поняття стягнення заробітної плати, а тому, оскільки в силу закону позивачі звільняються від сплати судового збору під час розгляду справ про стягнення заробітної плати в усіх судових інстанціях, висновок суду першої інстанції щодо повернення позовної заяви позивачу у зв'язку з несплатою судового збору є хибним.

Крім того, ухвалою Солом'янського районного суду м. Києва від 1 вересня 2016 року визнано неподаною і повернено позовну заяву громадянина В. до Концерну «К.», третя особа: професійна спілка Концерну «К.» про визнання незаконним та скасування наказу про звільнення, поновлення на роботі та стягнення заробітку за час вимушеного прогулу. Повертаючи позовну заяву суд першої інстанції, крім іншого, виходив з того, що позивач при поданні цього позову судовий збір не сплатив, вимог ухвали Солом'янського районного суду м. Києва від 15 липня 2016 року про залишення позовної заяви без руху не виконав.

Залишаючи ухвалу Солом'янського районного суду м. Києва від 1 вересня 2016 року без змін, Апеляційний суд м. Києва зазначав, що позивач В., дійсно, не виконав усіх вимог ухвали Солом'янського районного суду м. Києва від 15 липня 2016 року про залишення позовної заяви без руху, що свідчить про обґрунтованість висновку суду про повернення позову. Проте роз'яснив, що вимоги суду першої інстанції про сплату судового збору за пред'явлення позовної вимоги про стягнення заробітку за час вимушеного прогулу, які також були зазначені в ухвалі Солом'янського районного суду м. Києва від 15 липня 2016 року, є помилковими, позаяк позовна вимога про стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу є вимогою про стягнення заробітної плати, тобто не оплачується збором.

Отже, судами першої інстанції в поодиноких випадках допускається звужене трактування змісту ст. 5 Закону України «Про судовий збір», яка передбачає для позивачів пільги по сплаті судового збору в справах про стягнення заробітної плати та поновлення на роботі. Зокрема, не враховується, що за своєю правовою природою вимоги про стягнення середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільненні чи вимушеного прогулу також варто розцінювати як вимоги про стягнення заробітної плати, та вважати їх такими, що не оплачуються судовим збором.

Особливу увагу також варто приділити питанню прийняття до розгляду позовних заяв щодо захисту трудових прав, в яких однією із вимог зазначено стягнення заробітної плати.

Ст. 119 ЦПК України встановлено додаткову вимогу до подання такого позову, а саме вимагається, щоб до нього було додано копію ухвали про відмову в прийнятті заяви про видачу судового наказу або ухвали про скасування судового наказу.

Така умова впливає зі змісту ст. 118 ЦПК України, де прямо зазначається, що позовна заява щодо вимог, визначених у частині першій ст. 96 цього Кодексу, зокрема з вимогами про стягнення нарахованої, але не виплаченої працівникові суми заробітної плати, може бути подана тільки в разі відмови у прийнятті заяви про видачу судового наказу або скасування його судом.

У зв'язку із встановленням законодавцем даної вимоги існують непоодинокі випадки допущених судом першої інстанції помилок при визначенні відповідності поданої позовної заяви вимогам щодо змісту та форми, що зумовлене ненаданням оцінки правовій природі сум, заявлених до стягнення, зокрема в частині наявності чи відсутності між сторонами спору щодо розміру заборгованості по заробітній платі.

Так, ухвалою Шевченківського районного суду м. Києва від 20 жовтня 2016 року визнано неподаною і повернуто позивачу позовну заяву громадянина А. до Приватного акціонерного товариства «О» про стягнення заборгованості по заробітній платі, компенсації за невикористану відпустку та компенсації заборгованості середнього заробітку за час затримки виплати заробітної плати, з тих підстав, що позивач не виконав вимог ухвали Шевченківського районного суду м. Києва від 29 липня 2016 року про залишення позову без руху і не надав доказів звернення до суду із заявою про видачу судового наказу про стягнення нарахованої, але не виплаченої працівникові суми заробітної плати, відмови у прийнятті заяви про видачу судового наказу або скасування його судом.

Скасовуючи ухвалу Шевченківського районного суду м. Києва від 20 жовтня 2016 року і передаючи питання на новий розгляд, Апеляційний суд м.

Києва зазначив, що суд першої інстанції не перевірів, чи можуть вимоги про стягнення заробітної плати, з урахуванням наданих суду доказів, свідчити про відсутність спору про право, і не звернув уваги на те, що позивачем заявлено до стягнення суми, що йому не були нараховані при звільненні.

Ухвалою Солом'янського районного суду міста Києва від 21 січня 2016 року повернуто позовну заяву громадянина Д. до Товариства з обмеженою відповідальністю «Ю.», керівника Товариства з обмеженою відповідальністю «Ю.», заступника керівника Товариства з обмеженою відповідальністю «Ю.» про поновлення на роботі, стягнення заробітної плати за час вимушеного прогулу, з тих підстав, що позивач не виконав вимог ухвали Солом'янського районного суду м. Києва від 05 січня 2016 року про залишення позову без руху, якою його було зобов'язано сплатити судовий збір та подати низку доказів, і зокрема докази на підтвердження звернення до суду із заявою про видачу судового наказу про стягнення нарахованої, але не виплаченої заробітної плати.

Скасовуючи ухвалу Шевченківського районного суду м. Києва від 20 жовтня 2016 року і передаючи питання на новий розгляд, Апеляційний суд м. Києва, крім іншого, зазначив, що не допускається розгляд вимог про стягнення заробітної плати в наказному провадженні у разі наявності спору щодо розміру заборгованості чи права на її отримання, а тому, оскільки в матеріалах справи відсутня довідка бухгалтерії боржника, яка б підтверджувала наявну заборгованість, відсутні підстави вважати, що спірні кошти були нараховані позивачу, що не було враховано судом першої інстанції при залишенні позову громадянина Д. без руху.

Аналіз вищезазначених помилок, допущених судом першої інстанції на стадії вирішення питання про відкриття провадження у справі, свідчить про помилкове трактування ст. 96, 118 ЦПК України, якими встановлено, що до подання особою заяви про стягнення заробітної плати в порядку позовного провадження вимагається звернення з такою заявою в порядку наказного провадження, з вимогою про видачу судового наказу про стягнення нарахованої, проте не виплаченої заробітної плати.

Для уникнення вказаних помилок варто звернути увагу, що, з'ясовуючи, чи розповсюджує свою дію ч. 6 ст. 119 ЦПК України на певну позовну заяву, суд повинен визначитися з природою тієї суми, яку хоче стягнути позивач, та встановити, чи є ця сума нарахованою, проте не виплаченою заробітною платою, чи сумою, стосовно якої наявний спір.

При вирішенні такого питання варто враховувати роз'яснення Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ,

викладені в постанові Пленуму № 4 від 23 грудня 2011 року «Про практику розгляду судами заяв у порядку наказного провадження», де зазначено, що до заяви про видачу судового наказу про стягнення нарахованої, але не виплаченої працівникові суми заробітної плати має бути додано докази перебування заявника у трудових відносинах із боржником, а підтвердженням суми, яка стягується, може бути будь-який належно оформлений документ, що вказує на розмір нарахованої заробітної плати та компенсації за порушення строків її виплати, зокрема, довідка бухгалтерії боржника, розрахунковий лист чи копія платіжної відомості тощо.

Таким чином, за наявності у особи виданих роботодавцем підтверджуючих документів щодо розміру нарахованої заробітної плати, правильним буде звернення до суду в порядку наказного провадження, а тому суди повинні перевіряти наявність таких документів у додатках до позовної заяви та, у разі їх наявності, виходячи з положень ст. 96, 118, 119 ЦПК України, залишати позов без руху для отримання відомостей щодо відмови у прийнятті заяви про видачу судового наказу або скасування його судом.

В іншому випадку залишення позовної заяви без руху та надання позивачу вказівки звертатися до суду із заявою про видачу судового наказу вважатиметься безпідставним та таким, що не ґрунтується на положеннях ст.ст. 96, 118 ЦПК України.

Згідно із матеріалами судової практики, яка була предметом даного узагальнення, найбільш поширеними спорами, що виникають з трудових правовідносин та є предметом судового розгляду, варто вважати спори щодо поновлення на роботі, стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу, стягнення невиплаченої заробітної плати, стягнення середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільненні.

При цьому, оскільки залежно від фактичних обставин справи такі вимоги можуть бути взаємопов'язаними та зумовлювати одна одну, розповсюдженою є практика одночасного заявлення кількох вищезазначених вимог при зверненні до суду.

Варто звернути увагу, що в переважній більшості суб'єктом звернення до суду з позовом, що виникає з трудових правовідносин, є працівник, який звертається за захистом своїх трудових прав. Це зумовлено тим, що у трудових відносинах роботодавець виступає як наділений владою суб'єкт та саме ним приймаються рішення, які можуть мати наслідком порушення трудових прав особи.

У зв'язку з тим, що правові підстави, виходячи з яких заявляються вимоги про поновлення на роботі, стягнення заборгованості із заробітної

плати, стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу, стягнення середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільненні, є різними, варто проаналізувати судову практику з вирішення кожного із таких спорів.

Визнання наказу про звільнення незаконним і поновлення на роботі

Право особи на працю, складовою якого варто вважати принцип захисту від незаконного звільнення, гарантується державою та закріплене в національному законодавстві й міжнародно-правових актах. Ст. 5-1 Кодексу законів про працю України передбачає, що працездатним громадянам, які постійно проживають на території України, державою гарантується правовий захист від необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу і незаконного звільнення, а також сприяння у збереженні роботи.

Одним із основних трудових прав працівників, закріплених у ст. 2 Кодексу законів про працю України, є право на звернення до суду для вирішення трудових спорів незалежно від характеру виконуваної роботи або займаної посади.

Таким чином, одним із способів захисту працівника від незаконного звільнення є звернення до суду з вимогами про визнання проведеного звільнення неправомірним і поновлення на роботі.

За змістом ст. 232 Кодексу законів про працю України спори за заявами працівників про поновлення на роботі незалежно від підстав припинення трудового договору, зміну дати і формулювання причини звільнення, оплати за час вимушеного прогулу або виконання нижчеоплачуваної роботи розглядаються безпосередньо в районних, районних у місті, міських чи міськрайонних судах.

Незаконними варто вважати таке звільнення, що було проведене з підстав, не передбачених законом або з порушенням встановленого порядку звільнення, а також у тому випадку, коли фактичні обставини не відповідають обраному формулюванню причин звільнення і коли порушуються гарантії, надані окремим категоріям працівників.

При вирішенні трудових спорів особливу увагу варто звертати на спеціальні строки, встановлені трудовим законодавством для звернення до суду за захистом своїх порушених трудових прав.

Так, працівник може звернутися із заявою про вирішення трудового спору безпосередньо до районного, районного у місті, міського чи міськрайонного суду в тримісячний строк з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права, а у справах про звільнення - в місячний строк з

дня вручення копії наказу про звільнення або з дня видачі трудової книжки.

У разі порушення законодавства про оплату праці працівник має право звернутися до суду з позовом про стягнення належної йому заробітної плати без обмеження будь-яким строком (ст. 233 Кодексу законів про працю України)

При цьому ст. 234 Кодексу передбачає можливість поновлення встановлених у ст. 233 строків, у разі їх пропуску з поважних причин.

Варто мати на увазі, що при поновленні такого строку чи відмові в його поновленні суд повинен навести в рішенні мотиви, з яких він виходив при вирішенні даного питання.

Верховий Суд України в правовій позиції № 6-409цс16 від 06 квітня 2016 року зазначив, що при застосуванні судами положень ст. 233, 234 Кодексу законів про працю України суд зобов'язаний перевірити й обговорити причини пропуску встановлених законодавством строків, а також навести у рішенні мотиви, чому він поновлює або вважає неможливим поновити порушений строк.

Як свідчить судова практика, здебільшого при вирішенні трудових спорів суди правильно застосовують положення ст. 233 Кодексу законів про працю України та вірно визначаються з питанням щодо дотримання чи недотримання працівником встановлених законодавством строків на звернення до суду.

Водночас інколи допускаються помилки при тлумаченні положень ст. 233 Кодексу законів про працю України, зокрема не враховується їх перевага над строками позовної давності, що встановлені в Цивільному кодексі України. Крім того, інколи суди безпідставно вважають, що об'єднання в одній позовній заяві вимоги про поновлення на роботі та вимоги про стягнення заробітної плати є підставою для поширення на всі ці вимоги необмеженого строку на звернення до суду, оскільки вони об'єднані спільним обґрунтуванням.

Так, рішенням Подільського районного суду м. Києва від 24 лютого 2016 року було задоволено позов громадянки Ц. до Публічного акціонерного товариства «Ш.», визнано незаконним і скасовано наказ про звільнення громадянки Ц. з посади головного фахівця кадрового відділу Публічного акціонерного товариства «Ш.», поновлено її на посаді та стягнуто на її користь середній заробіток за час вимушеного прогулу.

Одночасно суд відхилив доводи відповідача про те, що громадянка Ц. пропустила місячний строк на звернення до суду з вимогою про поновлення на роботі, оскільки наказ про її звільнення було видано в вересні 2014 року, тоді ж нею і отримано трудову книжку, а до суду вона звернулася в серпні 2015 року. Відхиляючи такі доводи, районний суд виходив з того, що в позовній заяві об'єднано кілька вимог, зокрема вимогу про стягнення

середньої заробітної плати, що поширює на спірні правовідносини дію частини 2 статті 233 Кодексу законів про працю України, відповідно до якої, у разі порушення роботодавцем законодавства про оплату праці, працівник має право звернутися до суду без обмеження будь-яким строком. Додатково цей висновок обґрунтовував тим, що судовий захист трудових прав осіб відбувається в порядку цивільного судочинства, тобто на спірні правовідносини поширює свою дію глава 19 Цивільного кодексу України, яка встановлює загальний трирічний строк позовної давності, а тому позивачем строки на звернення до суду в будь-якому випадку не пропущені.

Апеляційний суд м. Києва, скасовуючи рішення Подільського районного суду м. Києва від 24 лютого 2016 року та ухвалюючи нове про відмову в задоволенні позову, виходив з того, що об'єднання в одному позові вимог про поновлення на роботі і про стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу не поширює на всі правовідносини дію частини 2 ст. 233 Кодексу законів про працю України, а тому, оскільки позивачем пропущено місячний строк на звернення до суду з вимогами про оскарження свого звільнення і не зазначено поважних причин пропуску такого строку, що можуть слугувати підставами для його поновлення, в задоволенні позову необхідно відмовити. При цьому посилання суду на ст. 257 ЦК України також є безпідставними, позаяк трудові відносини між працівниками та роботодавцями регулюються законодавством про працю, і насамперед Кодексом законів про працю України, а тому саме визначені даним Кодексом строки підлягають застосуванню до спірних правовідносин, що не було враховано судом першої інстанції і призвело до неправильного вирішення спору.

Рішенням Деснянського районного суду м. Києва від 29 березня 2016 року задоволено позов громадянина Ю. до Товариства з обмеженою відповідальністю «Ф.», визнано незаконним і скасовано наказ про звільнення громадянина Ю. з посади реалізатора в Товаристві з обмеженою відповідальністю «Ф.», поновлено його на займаній посаді та стягнуто середній заробіток за час вимушеного прогулу.

Одночасно судом відхилено доводи Товариства з обмеженою відповідальністю «Ф.» про пропуск позивачем місячного строку на оскарження наказу про звільнення, викладені в заяві про застосування строків позовної давності, з тих підстав, що звільнення позивача відбулося в липні 2013 року, до суду він звернувся в травні 2015 року, тобто визначений ст. 257 ЦК України трирічний строк ним не пропущено.

Апеляційний суд м. Києва, скасовуючи рішення Деснянського районного суду м. Києва від 29 березня 2016 року та ухвалюючи нове про відмову в

задоволенні позову, виходив з того, що на правовідносини між працівниками та роботодавцями свою дію поширює Кодекс законів про працю України, який в частині визначення строків звернення до суду із заявами по трудових спорах виступає як спеціальний акт щодо Цивільного кодексу України, а тому при вирішенні питання, чи дотримався громадянин Ю. строків звернення до суду, варто застосовувати ст. 233 Кодексу законів про працю України, а не ст. 257 Цивільного кодексу України. Оскільки трудовим законодавством на оскарження до суду незаконного звільнення встановлено місячний строк з дня вручення копії наказу про звільнення або з дня видачі трудової книжки, громадянин Ю., який був звільнений в липні 2013 року і в день звільнення отримав трудову книжку, пропустив цей строк, тому позов подав у травні 2015 року і жодних доводів щодо поважності причин його пропуску не зазначив. За таких обставин у задоволенні позову необхідно відмовити в зв'язку з пропуском строку на звернення до суду, що не було враховано судом першої інстанції при вирішенні спору.

Вищенаведені приклади неправильного застосування положень цивільного і трудового законодавства свідчать про те, що поза увагою суду інколи залишається та обставина, що трудові відносини працівників усіх підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, виду діяльності і галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором, з фізичними особами регулюється законодавством про працю, яке складається з Кодексу законів про працю України та інших актів законодавства України, прийнятих відповідно до нього.

З огляду на це саме положення Кодексу законів про працю України підлягають застосуванню при визначенні строків, у межах яких працівник має право звертатися до суду за захистом від незаконного звільнення, а посилання на положення ст. 257 Цивільного кодексу України при вирішенні таких спорів свідчатиме про неправильне застосування норм матеріального права.

При дотриманні позивачем строків на звернення до суду при оскарженні свого звільнення або у разі їх поновлення суди по суті позовних вимог перевіряють доводи позивача про те, що його звільнення відбулося з порушенням вимог чинного законодавства.

За правилом ст. 235 Кодексу законів про працю України у разі звільнення без законної підстави працівник повинен бути поновлений на попередній роботі органом, який розглядає трудовий спір.

Розглядаючи трудовий спір, що виникає з приводу звільнення працівника, суди повинні перевіряти наступні обставини: чи проведено звільнення

працівника з підстав, передбачених законом; чи відповідають фактичні підстави звільнення обраному формулюванню причин звільнення; чи з дотриманням встановленого законом порядку проведено звільнення; чи дотримано при звільненні гарантії, що встановлені законодавством, зокрема надані окремим категоріям працівників.

Так, підставами розірвання трудового договору, визначеними у ст. 36 Кодексу законів про працю України, є:

- 1) угода сторін;
- 2) закінчення строку (пункти 2 і 3 ст. 23), крім випадків, коли трудові відносини фактично тривають і жодна із сторін не поставила вимогу про їх припинення;
- 3) призов або вступ працівника або власника - фізичної особи на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу, крім випадків, коли за працівником зберігаються місце роботи, посада відповідно до частин третьої та четвертої ст. 119 цього Кодексу;
- 4) розірвання трудового договору з ініціативи працівника (ст. 38, 39), з ініціативи власника або уповноваженого ним органу (ст. 40, 41) або на вимогу профспілкового чи іншого уповноваженого на представництво трудовим колективом органу (ст. 45);
- 5) переведення працівника, за його згодою, на інше підприємство, в установу, організацію або перехід на виборну посаду;
- 6) відмова працівника від переведення на роботу в іншу місцевість разом з підприємством, установою, організацією, а також відмова від продовження роботи у зв'язку із зміною істотних умов праці;
- 7) набрання законної сили вироком суду, яким працівника засуджено (крім випадків звільнення від відбування покарання з випробуванням) до позбавлення волі або до іншого покарання, яке виключає можливість продовження даної роботи;
- 7--1) укладення трудового договору (контракту), всупереч вимогам Закону України "Про запобігання корупції", встановленим для осіб, які звільнилися або іншим чином припинили діяльність, пов'язану з виконанням функцій держави або місцевого самоврядування, протягом року з дня її припинення;
- 7--2) з підстав, передбачених Законом України "Про очищення влади";
- 8) підстави, передбачені контрактом;
- 9) підстави, передбачені іншими законами.

При вирішенні спорів про визнання звільнення незаконним і поновлення на роботі особлива увага повинна приділятися перевірці дійсного існування підстав, зазначених у наказі (розпорядженні) як підстава для звільнення, і

відповідність такої підстави визначеному в законодавстві переліку підстав припинення трудового договору.

Так, вступ у трудові відносини і їх припинення оформляються документально. У разі розірвання трудового договору з ініціативи працівника; за угодою сторін; переведення працівника, за його згодою, на інше підприємство, в установу, організацію або перехід на виборну посаду на підтвердження цього факту повинна бути наявна відповідна власноруч написана заява працівника.

У разі припинення трудових відносин з працівником з причин, які не є наслідком його волевиявлення, їх існування повинно бути належним чином документально підтверджено.

В постанові Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 06 листопада 1992 року зазначено, що судам варто ретельно з'ясувати підстави звільнення працівника згідно з наказом (розпорядженням) і перевіряти їх відповідність законові.

При звільненні працівника за угодою сторін варто враховувати, що таке звільнення можливе лише при домовленості між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом про припинення трудового договору за п.1

ст. 36 КЗпП. За наявності такої домовленості договір припиняється в строк, визначений сторонами. Анулювання цієї домовленості може мати місце лише при взаємній згоді про це власника або уповноваженого ним органу і працівника. Сама по собі згода власника або уповноваженого ним органу задовольнити прохання працівника про звільнення до закінчення строку попередження не означає, що трудовий договір припинено за п. 1 ст.36 КЗпП, якщо не було домовленості сторін про цю підставу припинення трудового договору.

Тобто така домовленість повинна бути документально підтверджена, зокрема, оформлена заявою працівника про його звільнення за п. 1 ст.36 КЗпП із резолюцією власника або уповноваженого ним органу про підготовку наказу про звільнення працівника з цієї підстави.

Виходячи з особливої правової природи такої підстави для звільнення, як угода сторін, Верховний Суд України в правовій позиції від 26 жовтня 2016 року у справі № 6-1269цс16 надав наступні роз'яснення судам нижчих інстанцій при вирішенні спорів про поновлення на роботі осіб, звільнених роботодавцем за угодою сторін. Так, трудовий договір припиняється в строк, визначений сторонами, у разі їх домовленості про припинення трудового договору за пунктом 1 ст. 36 КЗпП України (за угодою сторін). З огляду на

таке, розглядаючи позовні вимоги щодо оскарження наказу про припинення трудового договору за пунктом 1 ст. 36 КЗпП України (угода сторін), суди повинні з'ясувати: чи дійсно існувала домовленість сторін про припинення трудового договору за взаємною згодою; чи було волевиявлення працівника на припинення трудового договору в момент видачі наказу про звільнення; чи не заявляв працівник про анулювання попередньої домовленості сторін щодо припинення договору за угодою сторін.

Як свідчить судова практика, інколи судами допускаються помилки при з'ясуванні підстав проведеного звільнення працівника, зокрема не береться до уваги, що звільнення за згодою сторін можливе лише у разі спільного волевиявлення роботодавця і працівника на припинення трудового договору з цієї підстави, і таке волевиявлення повинно бути документально підтверджено.

Так, рішенням Шевченківського районного суду м. Києва від 21 червня 2016 року відмовлено в задоволенні позову громадянки В. до Національного науково-природничого музею про скасування наказу про звільнення, поновлення на роботі, виплату середнього заробітку за час вимушеного прогулу, стягнення моральної компенсації.

Відмовляючи в задоволенні позову, суд виходив з того, що звільнення громадянки В. з посади старшого наукового співробітника Національного науково-природничого музею відбулося на підставі її особистої заяви про звільнення з роботи за контрактом, з подальшим укладенням безстрокового трудового договору, одночасно, оскільки трудове законодавство та укладений з позивачем контракт не передбачають безумовної можливості за заявою працівника переведення з контрактної форми договору на безстроковий трудовий договір, враховуючи викладене в заяві бажання припинити трудові правовідносини на підставі контакту, на переконання суду, заява позивача та погодження такої заяви відповідачем, а також видання наказу про припинення роботи за контрактом свідчить про досягнення ними згоди про припинення трудових відносин, тобто звільнення відбулося за угодою сторін.

Апеляційний суд м. Києва, скасовуючи рішення Шевченківського районного суду м. Києва від 21 червня 2016 року, задовольняючи позов частково, визнаючи незаконним і скасовуючи наказ Національного науково-природничого музею про звільнення громадянки В. з посади старшого наукового співробітника за угодою сторін, стягуючи на її користь компенсацію завданої моральної шкоди, зазначав, що зі змісту заяви громадянки В. прямо вбачається, що вона не мала наміру звільнитися з роботи та її волевиявлення на звільнення

було відсутнє, а тому згоди сторін у розумінні ст. 36 КЗпП України на дострокове припинення контракту не було, оскільки позивач не бажала його дострокового розірвання та звільнення з роботи, а лише мала бажання змінити форму трудових стосунків між сторонами. Суд першої інстанції при вирішенні спору не врахував, що за законом звільнення за згодою сторін передбачає їх спільне волевиявлення на припинення трудових відносин з певної узгодженої ними дати, а тому помилково вважав, що, видаючи наказ про звільнення громадянки В. із займаної нею посади з підстави п. 1 ч. 1 ст. 36 КЗпП, відповідач діяв правомірно.

Як свідчить судова практика, що була предметом даного аналізу, при розгляді судами спорів про поновлення на роботі при звільненні з підстави, передбаченої п. 2 ч. 1 ст. 36 Кодексу законів про працю України, а саме у зв'язку із закінченням строку, на який укладено трудовий договір, суди правильно застосовують норми трудового законодавства та дають правильну оцінку обставинам справи.

Так, судами насамперед перевіряється, чи дійсно трудові відносини між сторонами мали строковий характер, що варто розуміти як укладення трудового договору на визначений строк, погоджений сторонами, або на час виконання певної роботи; чи була особа звільнена саме в зв'язку із закінченням строку дії трудового договору; чи не існувало підстав, які унеможливають її звільнення.

Проте, незважаючи на переважно правильне вирішення судами спорів про поновлення на роботі при звільненні на підставі п. 2 ч. 1 статті 36 Кодексу законів про працю України, інколи поза увагою суду залишаються закріплені в законодавстві гарантії для певних категорій працівників, які поширюються також на строкові трудові правовідносини.

Так, за змістом ст. 184 Кодексу законів про працю України звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (до шести років - частина шоста ст. 179), одиноких матерів при наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини-інваліда з ініціативи власника або уповноваженого ним органу не допускається, крім випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації, коли допускається звільнення з обов'язковим працевлаштуванням. Обов'язкове працевлаштування зазначених жінок здійснюється також у випадках їх звільнення після закінчення строкового трудового договору. На період працевлаштування за ними зберігається середня заробітна плата, але не більше трьох місяців з дня закінчення строкового трудового договору.

В пункті 9 постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 06 листопада 1992 року наголошено,

що при розгляді справ про звільнення за п. 2 ст. 36 Кодексу законів про працю України судам слід враховувати, що звільнення з цих підстав вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (або понад три роки, але не більше, ніж до 6 років, якщо дитина за медичним висновком в цей період потребує домашнього догляду), одиноких матерів (жінка, яка не перебуває у шлюбі і у свідоцтві про народження дитини якої відсутній запис про батька дитини або запис про батька зроблено в установленому порядку за вказівкою матері, вдова, інша жінка, яка виховує і утримує дитину сама) при наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини-інваліда провадиться з обов'язковим працевлаштуванням (ч. 3 ст.184 КЗпП). Не може бути визнано, що власник або уповноважений ним орган виконав цей обов'язок із працевлаштування, якщо працівниці не була надана на тому ж або на іншому підприємстві (в установі, організації) інша робота або запропонована робота, від якої вона відмовилася з поважних причин (наприклад, за станом здоров'я). Передбачені ч. 3 ст. 184 Кодексу законів про працю України гарантії поширюються і на випадки звільнення у зв'язку із закінченням строку договору зазначених працівників, коли вони були прийняті на сезонні роботи.

Таким чином, при перевірці судами першої інстанції законності звільнення на підставі п. 2 ч. 1 статті 36 Кодексу законів про працю України необхідно ретельно перевіряти, чи не мала звільнена працівниця закріплених у ст. 184 Кодексу законів про працю України гарантій щодо обов'язкового працевлаштування при звільненні за закінченням строкового трудового договору, та задовольняти позовні вимоги про поновлення на роботі у разі порушення роботодавцем таких гарантій.

Так, рішенням Святошинського районного суду м. Києва від 28 квітня 2016 року відмовлено в задоволенні позовних вимог громадянки Х. до Національного університету «К.» про скасування наказу про звільнення та поновлення на роботі.

Відмовляючи в задоволенні позову, суд виходив з того, що звільнення громадянки Х. з посади викладача іноземної мови в Національному університеті «К.» відбулося з дотриманням закону, позаяк з нею було укладено строковий трудовий договір, по закінченню строку дії якого роботодавець її правомірно звільнив, оскільки вона не виявила бажання на продовження трудових відносин.

Апеляційний суд м. Києва, скасовуючи рішення Шевченківського районного суду м. Києва від 28 квітня 2016 року, задовольняючи позов частково, визнаючи наказ про звільнення незаконним і поновлюючи громадянку Х. на посаді викладача іноземної мови в Національному університеті «К.», зазначав, що

суд першої інстанції не надав правильної оцінки доводам позивача про те, що до закінчення строку дії трудового договору вона повідомила роботодавця про свою вагітність, надала листок непрацездатності про звільнення від роботи на період вагітності та заяву про надання відпустки по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку. Враховуючи, що ст. 2 Закону України «Про відпустки» передбачається, що у разі звільнення працівника у зв'язку із закінченням строку трудового договору невикористана відпустка може за його бажанням надаватися й тоді, коли час відпустки повністю або частково перевищує строк трудового договору, і в цьому випадку чинність трудового договору продовжується до закінчення відпустки, Національний університет «К.», отримавши від громадянки Х. повідомлення про її вагітність і заяву про надання відпустки по догляду за дитиною, не мав правових підстав її звільняти в день закінчення строку дії контракту.

Розглядаючи трудові спори про поновлення на роботі при звільненні на підставі п. 3 ч. 1 статті 36 Кодексу законів про працю України – в зв'язку з призовом або вступом працівника або власника - фізичної особи на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу, суди повинні звертати особливу увагу на встановлені в даному пункті обмеження, а саме: зазначення про можливість звільнення працівника з цієї підстави лише у випадку, коли за ним не зберігаються місце роботи, посада відповідно до частин третьої та четвертої ст. 119 цього Кодексу.

Частина 3 ст. 119 Кодексу законів про працю України закріплює, що за працівниками, призваними на строкову військову службу, військову службу за призовом осіб офіцерського складу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період або прийнятими на військову службу за контрактом, у тому числі шляхом укладення нового контракту на проходження військової служби, під час дії особливого періоду на строк до його закінчення або до дня фактичного звільнення зберігаються місце роботи, посада і середній заробіток на підприємстві, в установі, організації, фермерському господарстві, сільськогосподарському виробничому кооперативі незалежно від підпорядкування та форми власності й у фізичних осіб - підприємців, у яких вони працювали на час призову. Таким працівникам здійснюється виплата грошового забезпечення за рахунок коштів Державного бюджету України відповідно до Закону України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей».

У ст. 39 Закону України «Про військовий обов'язок і військову службу» також зазначається, що громадяни України, призвані на строкову військову службу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий

період, або прийняті на військову службу за контрактом у разі виникнення кризової ситуації, що загрожує національній безпеці, оголошення рішення про проведення мобілізації та (або) введення воєнного стану, користуються гарантіями, передбаченими частинами третьою та четвертою статті 119 Кодексу законів про працю України.

Як свідчить судова практика, що була вивчена під час проведення цього узагальнення, розглядаючи питання про поновлення на роботі осіб, звільнених у зв'язку з призовом на військову службу, суди здебільшого враховують гарантії, закріплені в ст. 119 Кодексу законів про працю України, ст. 39 Закону України «Про військовий обов'язок і військову службу», та, встановивши, що працівника звільнили у зв'язку з призовом на строкову військову службу, військову службу за призовом для осіб офіцерського складу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період або за контрактом, у тому числі шляхом укладення нового контракту на проходження військової служби, поновлюють його на роботі на займаній посаді.

Водночас інколи судами допускаються помилки при трактуванні змісту ст. 36 Кодексу законів про працю України, яка передбачає як підставу для звільнення призов та вступ на військову службу, у взаємозв'язку із ст. 119 Кодексу законів про працю України, яка передбачає гарантії для працівників під час виконання ними своїх громадянських обов'язків, що призводить до неправильного вирішення трудового спору.

Так, рішенням Святошинського районного суду м. Києва від 01 серпня 2016 року відмовлено в задоволенні позову громадянина Ф. до Відкритого акціонерного товариства «П.», третя особа керівник Відкритого акціонерного товариства «П.», про визнання незаконним і скасування наказу про звільнення, поновлення на роботі та стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу.

Відмовляючи в задоволенні позову, суд виходив з того, що в квітні 2015 року громадянина Ф. було призвано на строкову військову службу, що за змістом п. 3 ч. 1 ст. 36 Кодексу законів про працю України є безумовною підставою для його звільнення із займаної посади машиніста, а тому порушень у діях керівника Відкритого акціонерного товариства «П.» при видачі наказу про звільнення не вбачається.

Апеляційний суд м. Києва, скасовуючи Святошинського рішення районного суду м. Києва від 01 серпня 2016 року, задовольняючи позов, визнаючи наказ про звільнення громадянина Ф. незаконним, скасовуючи його і поновлюючи позивача на роботі, стягуючи на його користь середній заробіток за час

вимушеного прогулу, зазначав, що п. 3 ч. 1 ст. 36 Кодексу законів про працю України містить обмеження щодо звільнення працівника в зв'язку з призовом чи вступом на військову службу, зокрема, не підлягає звільненню працівник, що призваний на службу під час дії особливого періоду. Суд першої інстанції не звернув уваги на те, що з 17 березня 2014 року в Україні розпочався особливий період, а тому звільнення громадянина Ф. в квітні 2015 року в зв'язку з призовом на військову службу вчинене з порушенням законодавства.

При звільненні працівника з підстав, передбачених п. 6 ч. 1 ст. 32 Кодексу законів про працю, в зв'язку з відмовою працівника від продовження роботи у зв'язку із зміною істотних умов праці, суди повинні перевіряти, чи дійсно працівник відмовився від продовження виконання роботи, чи мала місце зміна в істотних умовах праці й чим вона була зумовлена.

Окрему увагу варто приділяти дотриманню роботодавцем процедури повідомлення працівника про майбутні зміни істотних умов праці, яка закріплена в ст. 32 Кодексу законів про працю України.

Так, за змістом цієї статті, зміна істотних умов праці при продовженні роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою допускається у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці. Про зміну істотних умов праці - систем та розмірів оплати праці, пільг, режиму роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміну розрядів і найменування посад та інших - працівник повинен бути повідомлений не пізніше, ніж за два місяці. Якщо колишні істотні умови праці не можуть бути збережені, а працівник не згоден на продовження роботи в нових умовах, то трудовий договір припиняється за пунктом 6 ст. 36 цього Кодексу.

Розглядаючи трудові спори, що виникають у зв'язку зі звільненням з причин відмови продовжувати роботу після зміни істотних умов праці, суди повинні враховувати роз'яснення, які надав Верховний Суд України в постанові Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 06 листопада 1992 року, де зазначено, що при відмові працівника від продовження роботи зі зміненими істотними умовами праці звільнення може бути визнане обґрунтованим, якщо зміна істотних умов праці при провадженні роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою викликана змінами в організації виробництва і праці (раціоналізацією робочих місць, введенням нових форм організації праці, у тому числі перехід на бригадну форму організації праці, і, навпаки, впровадженням передових методів, технологій тощо). У тих випадках, коли підстави для зміни зазначених умов були, але працівник, який відмовився від продовження роботи, не був попереджений за 2 місяці про їх зміну або

звільнений до закінчення цього строку після попередження, суд відповідно змінює дату звільнення.

Як свідчить судова практика, судами здебільшого правильно вирішуються трудові спори, що виникають у зв'язку зі звільненням з причин відмови продовжувати роботу після зміни істотних умов праці, проте інколи виникають труднощі при розмежуванні понять звільнення в зв'язку з відмовою продовжувати роботу після зміни істотних умов праці, зумовлених змінами в організації виробництва і праці (п. 6 ч. 1 ст. 36 Кодексу законів про працю), та звільнення в зв'язку із змінами в організації виробництва і праці (п. 1 ч. 1 ст. 40 Кодексу законів про працю).

При з'ясуванні дійсної підстави проведеного звільнення судам варто враховувати висновки Верховного Суду України, викладені в правовій позиції від 23 березня 2016 року у справі № 6-2748цс15, яка в силу положень ст. 360-7 ЦПК України є обов'язковою для врахування судами при застосуванні таких норм права, де зазначено, що зміна істотних умов праці, передбачена частиною третьою ст. 32 КЗпП України, за своїм змістом не тотожна звільненню у зв'язку із зміною організації виробництва і праці, скороченням чисельності або штату працівників на підставі пункту 1 частини першої ст. 40 цього Кодексу, оскільки передбачає продовження роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою, але за новими умовами праці.

Так, рішенням Святошинського районного суду м. Києва від 13 серпня 2016 року було задоволено частково позов громадянина Ф. до Товариства з обмеженою відповідальністю «Б.», визнано незаконним та скасовано наказ Товариства з обмеженою відповідальністю «Б.» про виключення зі штату посади «Начальник юридичного управління» та введення посади «Заступник начальника управління з економічних питань», визнано незаконним та скасовано наказ про звільнення громадянина Ф. з посади начальника юридичного управління Товариства з обмеженою відповідальністю «Б.» за пунктом 6 частини 1 статті 36 Кодексу законів про працю України і поновлено позивача на роботі на цій посаді, стягнуто середній заробіток за час вимушеного прогулу.

Задовольняючи позов частково, суд виходив з того, що зміни до штатного розпису підприємства стосуються змін в організації виробництва та праці, а тому повинні погоджуватися з профспілковою організацією, що вчинено не було, крім того, з поданих документів вбачається, що фактичної зміни організації виробництва і праці на підприємстві не відбулося і дійсних підстав для зміни умов праці не було, що свідчить про обґрунтованість позовних вимог.

Апеляційний суд м. Києва, скасовуючи рішення Святошинського районного суду м. Києва від 13 серпня 2016 року та ухвалюючи нове про часткове задоволення позову, зазначав наступне. Визначення внутрішньої штатної структури є виключними повноваженнями підприємства, в які суд не вправі втручатися, а тому підстави для скасування наказу про внесення змін в штатний розпис немає. При цьому, аналізуючи фактичні обставини справи, вбачається, що звільнення громадянина Ф. із займаної посади начальника юридичного управління відбулося не в порядку п. 6 ч. 1 ст. 36 Кодексу законів про працю – в зв'язку із змінами в організації виробництва та праці, що спричинили зміну істотних умов праці, а в порядку п. 1 ч. 1 ст. 40 Кодексу законів про працю – в зв'язку із змінами в організації виробництва та праці, що спричинили зміни в штатному розписі, що є різними підставами звільнення. Суд першої інстанції не врахував, що зазначені в ст. 36 Кодексу законів про працю та в ст. 40 Кодексу законів про працю поняття «зміни в організації виробництва та праці» не є тотожними, в зв'язку з чим не звернув уваги на те, що звільнення позивача відбулося з інших підстав, ніж зазначені в наказі про звільнення.

В зв'язку з викладеним, оскільки при звільненні громадянина Ф. із займаної посади з причини скорочення штату працівників роботодавцем не було дотримано передбаченої законом процедури та гарантій по працевлаштуванню, Апеляційний суд м. Києва вважає, що наказ про звільнення громадянина Ф. з посади начальника юридичного управління Товариства з обмеженою відповідальністю «Б.» за пунктом 6 частини 1 ст. 36 Кодексу законів про працю України необхідно скасувати з інших правових підстав та поновити позивача на роботі, одночасно стягнувши на його користь середній заробіток за час вимушеного прогулу.

Проаналізована в ході даного узагальнення судова практика свідчить про те, що спори про поновлення на роботі при звільненні з ініціативи працівника (п. 4 ч. 1 ст. 36, ст. 38 Кодексу законів про працю), становлять незначну частину загальної кількості спорів та ґрунтуються, як правило, на доводах працівника про примушування до написання заяви на звільнення, тобто на відсутності у працівника дійсного волевиявлення на припинення трудових відносин.

Як зазначив Верховний Суд України в постанові Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 06 листопада 1992 року, при звільненні працівника з підстав, передбачених ст. 38 Кодексу законів про працю, а саме за власним бажанням, суди повинні перевіряти доводи працівника про те, що власник або уповноважений ним орган

примусили його подати заяву про розірвання трудового договору. При цьому також необхідно враховувати, що працівник, який попередив власника або уповноважений ним орган про розірвання трудового договору, укладеного на невизначений строк, вправі до закінчення строку попередження відкликати свою заяву, і звільнення в цьому випадку не проводиться, якщо на його місце не запрошена особа в порядку переведення з іншого підприємства, установи, організації (ч. 4 ст. 24 КЗпП). Якщо після закінчення строку попередження трудовий договір не був розірваний і працівник не наполягає на звільненні, дія трудового договору вважається продовженою.

Варто звернути увагу, що законодавство не передбачає порядку перевірки доводів позивача про те, що до написання заяви про звільнення його було примушено, тобто при перевірці цих посилок суд виходить із загального принципу доказування в цивільному процесуальному судочинстві, й позивач самостійно повинен довести існування відповідного примусу з боку відповідача.

При цьому, вирішуючи спори про поновлення на роботі при звільненні за ст. 38 Кодексу законів про працю, судам варто враховувати, що положення цієї статті прямо передбачають для працівника можливість продовжувати трудову діяльність, а тому, якщо його дійсного волевиявлення на звільнення не було, останній має право відкликати свою заяву, тобто доказом примушування до написання заяви про звільнення може бути подальше звернення працівника до роботодавця із заявою про намір продовжувати трудові відносини.

Судова практика свідчить про те, що спори, які виникають при звільненні працівника з підстав, передбачених ст. 38 Кодексу законів про працю, а саме за власним бажанням, правильно вирішуються судами та проблем при застосуванні положень ст. 38 Кодексу законів про працю не виникає.

Судами насамперед перевіряється, чи дійсно працівник виявив бажання звільнитися в порядку ст. 38 Кодексу законів про працю, тобто за власним бажанням, належним підтвердженням чого буде вважатися його власноруч написана заява із зазначенням такої підстави звільнення. Також перевіряються доводи працівника про його примушування до написання заяви про звільнення. При цьому перевірка таких доводів відбувається відповідно до ст. 10, 57, 60, 212 ЦПК України: працівник, який посилається на існування цих обставин, повинен довести їх перед судом за допомогою належних і допустимих доказів, а суд оцінює такі докази в сукупності та взаємозв'язку з іншими матеріалами справи.

На відміну від трудових спорів, що виникають при звільненні з ініціативи працівника, кількість яких є незначною, спори, що виникають в зв'язку зі

звільненням з ініціативи власника (ст. 40, 41 Кодексу законів про працю) становлять переважну більшість серед усіх трудових спорів, що перебувають в провадженні суду.

Перелік загальних підстав для звільнення працівника з ініціативи власника або уповноваженого ним органу визначений в ст. 40 Кодексу законів про працю України і є вичерпним.

Для певних категорій працівників за певних умов передбачаються додаткові підстави розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу, визначені в ст. 41 Кодексу законів про працю України, проте положення даної статті поширюють свою дію на окремо визначені випадки.

За змістом ст. 40 Кодексу законів про працю України трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності можуть бути розірвані власником або уповноваженим ним органом лише у випадках: 1) змін в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників; 2) виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, які перешкоджають продовженню даної роботи, а також у разі відмови у наданні допуску до державної таємниці або скасування допуску до державної таємниці, якщо виконання покладених на нього обов'язків вимагає доступу до державної таємниці; 3) систематичного невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, якщо до працівника раніше застосовувалися заходи дисциплінарного чи громадського стягнення; 4) прогулу (в тому числі відсутності на роботі більше трьох годин протягом робочого дня) без поважних причин; 5) нез'явлення на роботу протягом більш як чотирьох місяців поспіль внаслідок тимчасової непрацездатності, не рахуючи відпустки по вагітності й пологах, якщо законодавством не встановлений триваліший строк збереження місця роботи (посади) при певному захворюванні. За працівниками, які втратили працездатність у зв'язку з трудовим каліцтвом або професійним захворюванням, місце роботи (посада) зберігається до відновлення працездатності або встановлення інвалідності; 6) поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу; 7) появи на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння; 8) вчинення за місцем роботи розкрадання (в тому числі дрібного) майна власника, встановленого вироком суду, що набрав законної

сили, чи постановою органу, до компетенції якого входить накладення адміністративного стягнення або застосування заходів громадського впливу; 10) призову або мобілізації власника - фізичної особи під час особливого періоду; 11) встановлення невідповідності працівника займаній посаді, на яку його прийнято, або виконуваній роботі протягом строку випробування.

При розгляді спорів про поновлення на роботі при звільненні з ініціативи власника або уповноваженого ним органу суди повинні звертати особливу увагу на те, що розірвання трудового договору з передбачених пунктами 1 (крім випадку ліквідації підприємства, установи, організації), 2-5, 7 ст. 40 і пунктами 2 і 3 ст. 41 Кодексу законів про працю України підстав допускається лише за попередньою згодою профспілкового органу.

Відповідна вимога закріплена в ст. 43 Кодексу законів про працю, де прямо зазначається, що розірвання трудового договору з підстав, передбачених пунктами 1 (крім випадку ліквідації підприємства, установи, організації), 2-5, 7 ст. 40 і пунктами 2 і 3 ст. 41 цього Кодексу, може бути проведено лише за попередньою згодою виборного органу (профспілкового представника), первинної профспілкової організації, членом якої є працівник, крім випадків, коли розірвання трудового договору із зазначених підстав здійснюється з прокурором, поліцейським і працівником Національної поліції, Служби безпеки України, Державного бюро розслідувань України, Національного антикорупційного бюро України чи органу, що здійснює контроль за додержанням податкового законодавства.

Таким чином, перевіряючи дотримання роботодавцем вимог закону при звільненні з підстав, передбачених пунктами 1 (крім випадку ліквідації підприємства, установи, організації), 2-5, 7 ст. 40 і пунктами 2 і 3 ст. 41 Кодексу законів про працю, суди повинні ретельно перевіряти, чи була надана згода на таке звільнення первинної профспілковою організацією, а у разі її відсутності - чи була відмова у наданні згоди обгрунтованою.

При цьому частина 7 ст. 43 Кодексу законів про працю, в якій зазначається, що рішення виборного органу первинної профспілкової організації про відмову в наданні згоди на розірвання трудового договору повинно бути обгрунтованим, не містити уточнень поняття обгрунтованості, з огляду на що варто дійти висновку, що обгрунтованість причин відмови суд оцінює на власний розсуд.

Така оцінка суду має важливе значення при розгляді спору, оскільки положення цієї ж статті передбачають, що у разі, якщо в рішенні немає обгрунтування відмови в наданні згоди на розірвання трудового договору, власник або уповноважений ним орган має право звільнити працівника без

згоди виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника).

Таким чином, при визнанні відмови профспілкової організації в наданні згоди на розірвання трудового договору необґрунтованою і відсутності інших порушень при звільненні працівника, вимоги про визнання звільнення незаконним та поновлення на роботі, навіть за відсутності згоди профспілкового органу, не підлягатимуть задоволенню.

За змістом ст. 43 Кодексу законів про працю звільнення погоджується з органом профспілки, яка утворена і діє на підприємстві й членом якої є працівник.

Порядок надання профспілковою організацією згоди на розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця закріплений як у ст. 43 Кодексу законів про працю, так і в ст. 39 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності».

Верховний Суд України в постанові Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 06 листопада 1992 року зазначив, що згода профспілкового органу на звільнення не може бути визнана такою, що має юридичне значення, якщо не додержані вимоги про участь у засіданні цього органу більше половини його членів, або згода давалася на прохання службової особи, що не наділена правом прийняття і звільнення і не мала відповідного доручення правомочної особи, чи з ініціативи самого профспілкового органу або з інших підстав, ніж зазначалось у поданні власника чи уповноваженого ним органу, а потім і в наказі про звільнення.

Визначаючись із питанням статусу професійних спілок, утворених на підприємстві, в установі чи організації, судам варто враховувати висновки Конституційного Суду України, викладені в Рішенні №14-рп/98 від 29 жовтня 1998 року в справі №1-31/98, де роз'яснено, що поняттям “професійна спілка, що діє на підприємстві, в установі, організації”, яке вживається в абзаці шостому частини першої статті 43-1 Кодексу законів про працю України, охоплюється будь-яка професійна спілка (профспілкова організація), яка відповідно до Конституції та законів України утворена на підприємстві, в установі, організації на основі вільного вибору її членів з метою захисту їх трудових і соціально-економічних прав та інтересів, незалежно від того, чи є така професійна спілка стороною колективного договору, угоди; професійні спілки, які діють на одному й тому ж підприємстві, в установі, організації, мають рівні права і є рівними перед законом; питання про надання згоди на розірвання трудового договору з працівником у передбачених законом

випадках і порядку вирішує професійна спілка, яка діє на підприємстві, в установі, організації, членом якої є працівник.

Як свідчить судова практика, перевіряючи законність проведеного звільнення, суди нерідко припускаються помилки при перевірці обставин дотримання роботодавцем вимог ст. 43 Кодексу законів про працю щодо обов'язкового отримання дозволу на звільнення від діючої на підприємстві профспілкової організації, зокрема, не завжди враховується, що такий дозвіл повинна надати та спілка, членом якої є працівник.

Так, рішенням Солом'янського районного суду м. Києва від 24 лютого 2016 року відмовлено в задоволенні позову громадянина Л. до Публічного акціонерного товариства «Банк «Ж.» про скасування наказу про звільнення, поновлення на роботі, стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу.

Відмовляючи в задоволенні позову, суд першої інстанції виходив з того, що Первинна профспілкова організація працівників Публічного акціонерного товариства «Банк «Ж.» надала згоду на звільнення громадянина Л. з посади юрисконсульта юридичної служби Банку за скороченням штату, що свідчить про дотримання вимог ст. 43 Кодексу законів про працю при проведенні оскаржуваного звільнення.

Апеляційний суд м. Києва, скасовуючи рішення Солом'янського районного суду м. Києва від 24 лютого 2016 року, ухвалюючи нове про задоволення позову, поновлюючи громадянина Л. на посаді юрисконсульта в Публічному акціонерному товаристві «Банк «Ж.» і стягуючи на його користь середній заробіток за час вимушеного прогулу, зазначав, що суд першої інстанції не звернув уваги на те, що для цілей ст. 43 Кодексу законів про працю при перевірці правомірності звільнення “професійною спілкою, що діє на підприємстві, в установі, організації” є та спілка, членом якої є звільнений працівник. Вирішуючи спір, суд не звернув увагу на те, що до свого звільнення громадянин Л. листом повідомив роботодавця про вихід із Профспілкової організації працівників Публічного акціонерного товариства «Банк «Ж.» та про вступ до новоствореної Первинної профспілкової організації Публічного акціонерного товариства «Банк «Ж.» Всеукраїнської профспілки підприємців. Оскільки нова профспілкова організація була створена і легалізована у визначеному законом порядку, про її створення «Банк «Ж.» був повідомлений із наданням відповідних документів, саме до цієї профспілкової організації повинен був звернутися відповідач з поданням про звільнення громадянина Л. з посади юрисконсульта за скороченням. Таким чином, оскільки роботодавець не отримав від належного профспілкового органу дозволу на звільнення

позивача, його звільнення відбулося неправомірно, що не було враховано судом першої інстанції та призвело до неправильного вирішення спору.

Рішенням Солом'янського районного суду м. Києва від 10 лютого 2016 року відмовлено в задоволенні позову громадянина С. до Національної акціонерної компанії «Д.» про скасування наказу про звільнення, поновлення на роботі, стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу.

Відмовляючи в задоволенні позову, суд першої інстанції виходив з того, що звільнення громадянина С. відбулося з дотриманням вимог закону, позаяк згода на його звільнення була надана діючою на підприємстві профспілковою організацією. При цьому доводи позивача про те, що він звернувся до роботодавця з листом, в якому повідомив, що виходить з діючої на підприємстві профспілкової організації, оскільки за його участі було створено нову Професійну спілку працівників Національної акціонерної компанії «Д.» та наразі він є її членом, не можуть прийматися до уваги при вирішенні спору, позаяк цей лист було вручено під підпис керівнику кадрової служби, а вона не є особою, що уповноважена на отримання кореспонденції від імені Національної акціонерної компанії «Д.».

Апеляційний суд м. Києва, скасовуючи рішення Солом'янського районного суду м. Києва від 10 лютого 2016 року, ухвалюючи нове про задоволення позову, поновлюючи громадянина С. на посаді провідного спеціаліста Сектору забезпечення зв'язків з громадськістю в Національної акціонерної компанії «Д.» і стягуючи на його користь середній заробіток за час вимушеного прогулу, зазначав, що роботодавцю було достовірно відомо про членство громадянина С. в Професійній спілці працівників Національної акціонерної компанії «Д.», не лише з отриманого керівником кадрової служби під підпис листа – повідомлення, а й з іншого офіційного листування, яке подекуди велося від імені новоствореної спілки позивачем, як заступником керівника спілки, а тому саме до новоствореної Професійної спілки працівників Національної акціонерної компанії «Д.» повинен був звертатися відповідач з поданням на отримання згоди на звільнення громадянина С. і з займаної посади, а не до іншої діючої на підприємстві профспілки.

Вищевикладені приклади свідчать про те, що при тлумаченні судами поняття “професійна спілка, що діє на підприємстві, в установі, організації» інколи не враховується, що професійна спілка уповноважена на розгляд питання щодо надання звільнення лише того працівника, який є її членом, і лише в такому разі надана згода матиме юридичну силу.

Розглядаючи спір про визнання звільнення незаконним з підстав порушення вимог ст. 43 Кодексу законів про працю, суд повинен пересвідчитись у тому, чи була згода на звільнення працівника надана саме тією профспілковою

організацією, членом якої є особа, та ретельно перевіряти доводи позивача про те, що він є членом іншої профспілкової організації, до якої з поданням про надання згоди на звільнення роботодавець не звернувся.

Як вбачається зі змісту ст. 43 Кодексу законів про працю, роботодавець може звільнити працівника і без згоди виборного органу первинної профспілкової організації, у разі, якщо рішення про відмову в наданні згоди на розірвання трудового договору не було обґрунтованим.

З'ясовуючи, чи є відмова обґрунтованою, судам варто виходити з роз'яснень, викладених в правовому висновку Верховного Суду України від 01 липня 2015 року в справі № 6-119цс15, де зазначено, що зміст поняття обґрунтованості рішення профспілкового органу закон не розкриває, а тому така обґрунтованість повинна оцінюватися судом, виходячи із загальних принципів права і засад цивільного судочинства (ст. 8 Конституції України, ст. 3 ЦК України, ст. 1, 213 ЦПК України).

Таким чином, перевіряючи доводи роботодавця щодо необґрунтованості відмови профспілкової організації в наданні дозволу на звільнення працівника, судами враховуються загальні принципи права, зокрема, виходячи з принципу законності, перевіряється наявність правового підґрунтя наданої відмови.

У разі, якщо в рішенні виборного органу первинної профспілкової організації відсутнє мотивування причин відмови в наданні згоди на звільнення працівника або ж наведені мотиви не відповідають фактичним обставинам чи не містять посилань на норму закону, правильним буде висновок про визнання цієї відмови необґрунтованою, та, як наслідок, виникнення у роботодавця права звільнити працівника без згоди первинної профспілкової організації.

Як свідчить проаналізована в ході проведення даного узагальнення судова практика, інколи суди залишають поза увагою встановлену законодавством вимогу щодо обґрунтованості наданої профспілковою організацією відмови в наданні згоди на звільнення працівника та не перевіряють належним чином покладені в основу такої відмови доводи, що призводить до неправильного вирішення спору по суті.

Так, рішенням Шевченківського районного суду м. Києва від 15 серпня 2016 року задоволено позов громадянки Ф. до Державного підприємства «Ю.», голови Державного підприємства «Ю.», начальника служби управління персоналом Державного підприємства «Ю.», треті особи Міністерство інфраструктури України, первинна профспілкова організація Державного підприємства «Ю.», Державна служба України з питань праці, визнано незаконним наказ про звільнення громадянки Ф. із займаної посади у зв'язку зі змінами в штатному розписі через перепрофілювання підприємства

та поновлено її на посаді спеціаліста з діагностики електромеханічного судноплавного обладнання, стягнуто середній заробіток за час вимушеного прогулу.

Задовольняючи позов, суд першої інстанції виходив з того, що Первинна профспілкова організація Державного підприємства «Ю.» не надала згоди на звільнення громадянки Ф. з займаної посади, що, в силу положень ст. 43 Кодексу законів про працю, свідчить про незаконність проведеного звільнення.

Апеляційний суд м. Києва, скасовуючи рішення Шевченківського районного суду м. Києва від 15 серпня 2016 року і ухвалюючи нове про відмову в задоволенні позову, зазначав, що рішення первинної профспілкової організації, яким відмовлено в наданні згоди на звільнення громадянки Ф., ґрунтувалося на тому, що профспілка вважає незаконним наказ голови Державного підприємства «Ю.» про внесення змін до штатного розпису підприємства в зв'язку з його перепрофілюванням, а тому, в зв'язку з оскарженням цього наказу до суду, відсутні підстави для проведення звільнення працівників. Водночас зміни в організації виробництва є правом роботодавця, який самостійно визначає найбільш вигідні умови здійснення господарської діяльності, а тому незгода профспілкового органу із змінами в господарській діяльності підприємства, які покликані його перепрофілюванням, не може розцінюватися як обґрунтована підстава для відмови у звільненні працівників у зв'язку зі зміною організації виробництва. Безпідставність доводів профспілкової організації щодо незаконності наказу голови Державного підприємства «Ю.» про внесення змін до штатного розпису підприємства в зв'язку з його перепрофілюванням була підтверджена також судовими рішеннями, якими відмовлено в задоволенні позову про його скасування, а тому варто вважати, що Первинна профспілкова організація Державного підприємства «Ю.» не надала обґрунтованої відмови в наданні згоди на звільнення громадянки Ф. із займаної посади, що є підставою для роботодавця провести звільнення без такої згоди.

Рішенням Деснянського районного суду м. Києва від 20 квітня 2016 року відмовлено в задоволенні позову громадянки С. до Державного підприємства спиртової та лікеро-горілчаної промисловості «У.» про визнання звільнення незаконним, поновлення на роботі, оплати вимушеного прогулу та невиплаченої при звільненні вихідної допомоги.

Відмовляючи в задоволенні позову, суд першої інстанції виходив з того, що діюча на підприємстві профспілкова організація не обґрунтувала свою відмову в наданні дозволу на звільнення громадянки С. з посади заступника начальника управління інформаційно-адміністративної роботи за

скороченням, що свідчить про те, що у роботодавця виникло передбачене законом право звільнити позивача без згоди профспілкової організації, тобто процедура проведеного звільнення не була порушена.

Апеляційний суд м. Києва, скасовуючи рішення Деснянського районного суду м. Києва від 20 квітня 2016 року і ухвалюючи нове про часткове задоволення позову, скасовуючи наказ про звільнення і поновлюючи громадянку С. на посаді заступника начальника управління інформаційно-адміністративної роботи, стягуючи на її користь середній заробіток за час вимушеного прогулу та відмовляючи в стягненні вихідної допомоги, зазначав, що суд дійшов помилкового висновку про те, що відмова профспілкової організації у наданні згоди на звільнення громадянки С. була немотивованою, позаяк в основу такої відмови було покладено недотримання роботодавцем вимог ч. 3 ст. 40, ст. 184 Кодексу законів про працю і неврахування тієї обставини, що до спливу двохмісячного строку з моменту отримання позивачем повідомлення про наступне звільнення вона подала до адміністрації підприємства відкритий лист непрацездатності у зв'язку з вагітністю і пологами на 126 календарних днів, а тому не могла бути звільнена в цей період за скороченням. Суд першої інстанції не врахував вказані обставини, що мають значення для справи, при наданні оцінки обґрунтованості відмови профспілкової організації у наданні згоди на звільнення громадянки С., що призвело до неправильного вирішення спору по суті.

Окрім необхідності отримати дозвіл від виборного органу первинної профспілкової організації на звільнення працівника з ініціативи власника, що виступає як додаткова гарантія захисту прав та інтересів працівника, який у відносинах з підприємством, установою, організацією виступає як більш слабка сторона, при звільненні працівника з передбачених ст. 40 Кодексу законів про працю підстав необхідно також забезпечувати належну реалізацію гарантій, передбачених законодавством.

Зокрема, до таких гарантій належить обов'язок роботодавця при звільненні працівника з підстав, зазначених у пунктах 1, 2 і 6 ч. 1 ст. 40 Кодексу законів про працю, за можливості, за згодою вивільнюваного перевести його на іншу роботу на підприємстві, враховувати наявність у особи переважного права на залишення на роботі, недопустимість звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (до шести років - частина шоста ст. 179), одиноких матерів при наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини-інваліда.

З огляду на положення ч. 2 ст. 40 Кодексу законів про працю, розглядаючи спори про визнання наказу про звільнення незаконним та поновлення на

роботі, суди повинні звертати особливу увагу на дотримання власником підприємця, установи та організації порядку звільнення особи з визначених у пунктах 1, 2 і 6 ч. 1 ст. 40 Кодексу законів про працю України підстав та перевіряти, чи була у роботодавця реальна можливість запропонувати працівникові переведення на іншу роботу.

При цьому, виходячи із закріпленого в цивільному процесуальному законодавстві принципу доказування, згідно з яким кожна сторона зобов'язана довести ті обставини, на які вона посилається як на підставу своїх вимог і заперечень, роботодавець, котрий заперечує проти наявності у нього на момент звільнення працівника іншої роботи, яку працівнику можна було б запропонувати, повинен довести вказану обставину за допомогою належних та допустимих доказів.

Як свідчить судова практика, переважна більшість спорів про визнання звільнення незаконним і поновлення на роботі, які обґрунтовуються невиконанням роботодавцем при звільненні вимог ч. 2 ст. 40 Кодексу законів про працю України щодо пропозиції іншої роботи, виникає при звільненні з підстави, передбаченої п. 1 ч. 1 ст. 40 Кодексу законів про працю України – в зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників.

У статті 49-2 Кодексу законів про працю України, якою врегульовано порядок вивільнення працівників, також прямо передбачено, що одночасно з попередженням про звільнення у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці власник або уповноважений ним орган пропонує працівникові іншу роботу на тому самому підприємстві, в установі, організації. При відсутності роботи за відповідною професією чи спеціальністю, а також у разі відмови працівника від переведення на іншу роботу на тому самому підприємстві, в установі, організації працівник, на власний розсуд, звертається за допомогою до державної служби зайнятості або працевлаштовується самостійно.

Водночас, незважаючи на імперативне зазначення в законодавстві про обов'язок роботодавця запропонувати вивільнюваному працівникові іншу роботу на підприємстві, інколи необхідність перевірки дотримання роботодавцем вимог статей 40, 49-2 Кодексу законів про працю України та доведення таких обставин за допомогою належних і допустимих доказів залишається поза увагою суду, який розглядає трудовий спір, що призводить до неправильної оцінки фактичних обставин справи та невірною вирішення спору по суті.

Так, рішенням Шевченківського районного суду м. Києва від 15 травня 2017 року було відмовлено в задоволенні позову громадянина К. до Публічного акціонерного товариства «Холдингова компанія «С.» про поновлення на роботі та стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу.

Відмовляючи в задоволенні позову, суд виходив з того, що громадянину К., який працював у центральному апараті Публічного акціонерного товариства «Холдингова компанія «С.» на посаді заступника директора Юридичного департаменту, при звільненні в зв'язку зі змінами в організаційній структурі підприємства, а саме зменшенням чисельності штату, була запропонована єдина наявна на той момент на підприємстві вакансія, яка відповідала його кваліфікації, проте він від зайняття такої посади відмовився, а тому, оскільки інших посад, що могли бути запропоновані позивачу на підприємстві не було, роботодавець вважається таким, що належно виконав вимоги ч. 2 ст. 40, ч. 3 ст. 49-2 КЗпП України, що свідчить про безпідставність доводів позову громадянина К. про його незаконне звільнення.

Апеляційний суд м. Києва, скасовуючи рішення Шевченківського районного суду м. Києва від 15 травня 2017 року та ухвалюючи нове про задоволення позову, визнання незаконним і скасування наказу про звільнення громадянина К. із займаної посади, поновлення його на посаді заступника директора Юридичного департаменту Публічного акціонерного товариства «Холдингова компанія «С.» і стягнення на його користь середньомісячної заробітної плати з вирахуванням обов'язкових платежів за час вимушеного прогулу, зазначав, що суд першої інстанції неналежно перевірів виконання роботодавцем вимог ч. 2 ст. 40, ч. 3 ст. 49-2 КЗпП України, що призвело до неправильного вирішення спору по суті.

Так, судом не було враховано, що за змістом ст. 64 Господарського кодексу України підприємство може складатися з виробничих або функціональних структурних підрозділів (виробництв, відділень, цехів, управлінь, бюро, служб тощо) та створювати філії, представництва, відділення та інші відокремлені підрозділи. При цьому такі структурні підрозділи, представництва та філії входять до складу підприємства, не мають статусу юридичних осіб і діють на основі положення про них, затвердженого підприємством (ч. 3 ст. 95 ЦК України і ч. 4 ст. 64 ГК України).

Публічне акціонерне товариство «Холдингова компанія «С.» має у складі декілька філій, зокрема Філію «А.» ПАТ «Холдингова компанія «С.», яка входить до внутрішньої (організаційної) структури підприємства на правах структурної одиниці та за своїм правовим статусом є структурним підрозділом зазначеного господарського товариства, а тому, під час

здійснення заходів зі скорочення чисельності та штату згідно з приписами ч. 2 ст. 40, ч. 3 ст. 49-2 КЗпП України, роботодавець повинен був запропонувати громадянину К. роботу у відокремленому підрозділі - А.» ПАТ «Холдингова компанія «С.», зокрема вжити заходів щодо його працевлаштування до цього відокремленого підрозділу на такі вакантні посади: начальника юридичного відділу, заступника начальника юридичного відділу, головного фахівця юридичного відділу, начальника відділу супроводження договорів, заступника начальника відділу супроводження договорів та головного фахівця відділу супроводження договорів, які були вакантними на період звільнення К., і відповідали його кваліфікації, освіти, досвіду роботи.

Також рішенням Шевченківського районного суду м. Києва від 17 травня 2016 року відмовлено в задоволенні позову громадянки С. до Дочірнього підприємства Державної компанії «Х.» Державної госпрозрахункової зовнішньоторговельної та інвестиційної фірми «Ш.» про поновлення на роботі та стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу.

Відмовляючи в задоволенні позову, суд виходив з того, що громадянці С., яка працювала головним спеціалістом відділу кадрів, одночасно з попередженням на наступне звільнення за скороченням було запропоновано на вибір дві посади на підприємстві, від яких вона відмовилася, що свідчить про дотримання роботодавцем вимог ч. 2 ст. 40, ч. 3 ст. 49-2 КЗпП України при звільненні громадянки С..

Апеляційний суд м. Києва, скасовуючи рішення Шевченківського районного суду м. Києва від 17 травня 2016 року, визнаючи незаконним звільнення громадянки С. з посади головного спеціаліста відділу кадрів Дочірнього підприємства Державної компанії «Х.» Державної госпрозрахункової зовнішньоторговельної та інвестиційної фірми «Ш.» і поновлюючи її на цій посаді, стягуючи на її користь середній заробіток за час вимушеного прогулу, зазначав, що суд першої інстанції при перевірці дотримання роботодавцем вимог ч. 2 ст. 40, ч. 3 ст. 49-2 КЗпП України при звільненні громадянки С. перевіряв наявність на підприємстві вакантних посад, які могли бути їй запропоновані, лише на момент вручення позивачу попередження про наступне звільнення. Проте роботодавець повинен вживати заходів щодо працевлаштування працівника, який підлягає наступному вивільненню, весь період часу до настання моменту звільнення, а тому, розглядаючи спір, суд повинен перевірити наявність на підприємстві вакантних посад за весь період з моменту вручення повідомлення і до дати звільнення. В матеріалах справи на момент ухвалення рішення відсутні докази того, що до дати звільнення громадянки С. на підприємстві не з'явилося жодних вакантних посад, що

могли бути їй запропоновані, а тому висновок суду першої інстанції про дотримання Дочірнім підприємством Державної компанії «Х.» Державної госпрозрахункової зовнішньоторговельної та інвестиційної фірми «Ш.» положень ч. 2 ст. 40, ч. 3 ст. 49-2 КЗпП України є передчасним.

З поданих суду апеляційної інстанції доказів було встановлено, що з моменту вручення громадянці С. повідомлення про наступне звільнення і до її фактичного звільнення на підприємстві в різний період були вакантними три посади, кожна з яких могла бути запропонована позивачу, проте роботодавцем такі дії вчинені не були, що свідчить про порушення трудових прав громадянки С..

Рішенням Голосіївського районного суду м. Києва від 18 липня 2016 року було відмовлено в задоволенні позову громадянина Л. до Товариства з обмеженою відповідальністю «Б.» про скасування наказу, поновлення на роботі, стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу.

Відмовляючи в задоволенні позову, суд виходив з того, що звільнення громадянина Л., який працював в Товаристві з обмеженою відповідальністю «Б.» на посаді директора з продажу, відбулося з дотриманням вимог закону, а його доводи про невиконання роботодавцем при звільненні вимог ч. 2 ст. 40, ч. 3 ст. 49-2 КЗпП України не знайшли свого підтвердження в ході розгляду справи, позаяк жодних доказів на підтвердження цих обставин позивачем суду надано не було.

Апеляційний суд м. Києва, скасовуючи рішення Голосіївського районного суду м. Києва від 18 липня 2016 року, визнаючи незаконним наказ про звільнення громадянина Л. з посади директора з продажу Товариства обмеженою відповідальністю «Б.» та поновлюючи його на цій посаді, стягуючи на користь позивача середній заробіток за час вимушеного прогулу, зазначав, що суд першої інстанції не звернув уваги на те, що вся документація щодо штатного розпису посад на підприємстві, зокрема щодо вакантних посад в окремо визначені періоди, перебуває у володінні роботодавця і працівник фактично не має змоги її надати при зверненні до суду, а може лише клопотати про її витребування. Тобто, у разі ненадання підприємством таких відомостей на клопотання працівника і на вимогу суду, не буде ґрунтуватися на законі висновок про те, що особа не довела порушення свого права. При цьому суд не повинен відмовляти у їх витребуванні з тих підстав, що позивач не довів, що він звертався до роботодавця за їх отриманням і йому було відмовлено.

Так, судом апеляційної інстанції, в зв'язку з безпідставною відмовою суду першої інстанції витребувати необхідні докази, тричі витребувалися від Товариства обмеженою відповідальністю «Б.» журнал обліку зайняття

штатних посад на підприємстві та штатний розклад, з метою перевірки доводів позивача про наявність на підприємстві вакантних посад на час скорочення його посади, проте ці документи на вимогу суду в повному обсязі надані не були. В зв'язку з вказаним судом було вчинено запит до Державної Фіскальної служби України для отримання інформації про те, чи зараховувались і на які посади на підприємство нові працівники за період з моменту попередження позивача про звільнення і до самого звільнення. Згідно отриманої інформації, за вказаний період на роботу до Товариства обмеженою відповідальністю «Б.» було прийнято трьох осіб, при цьому деякі з них на посади, що могли бути запропоновані позивачу, виходячи з його досвіду та кваліфікації.

Вказані обставини в сукупності свідчать про те, що при звільненні громадянина Л. із займаної ним посади роботодавець не дотримався вимог ч. 2 ст. 40, ч. 3 ст. 49-2 КЗпП України, а суд першої інстанції вказані обставини належним чином не перевірів, що призвело до неправильного вирішення спору по суті.

Із наведених вище прикладів варто зробити висновок, що при розгляді судового спору про звільнення з роботи з визначеної в пункті 1 ч. 1 ст. 40 Кодексу законів про працю України підстави суди повинні ретельно перевіряти виконання роботодавцем вимог частини 2 цієї статті, ч. 3 ст. 49-3 Кодексу законів про працю України щодо обов'язкової пропозиції вивільнюваному працівникові іншої роботи на цьому підприємстві.

При цьому повинно обов'язково враховуватися, що підприємство, на якому працював вивільнений працівник, може мати складну внутрішню організаційну структуру, включати представництва, філії, структурні підрозділи, та, для висновку про належне виконання роботодавцем обов'язку щодо пропонування робітнику іншої роботи чи посади на підприємстві, необхідно перевіряти наявність таких вакантних посад не лише безпосередньо на цьому підприємстві, а і в його представництвах, філіях, структурних підрозділах.

Також варто мати на увазі, що вказаний обов'язок роботодавця має не одноразовий, а постійний характер, що варто розуміти як зобов'язання перевірити наявність вакантних посад і запропонувати іншу роботу працівникові не лише в момент попередження про звільнення, а протягом всього періоду до самої дати фактичного звільнення.

На необхідності вчинення судами таких дій наголошує Верховний Суд України, зазначаючи у правовій позиції від 01 квітня 2015 року у справі № 6-40цс15, що власник є таким, що належно виконав вимоги частини другої ст. 40, частини третьої ст. 492 КЗпП України щодо працевлаштування

працівника, якщо запропонував йому наявну на підприємстві роботу, тобто вакантну посаду чи роботу за відповідною професією чи спеціальністю, чи іншу вакантну роботу, яку працівник може виконувати з урахуванням його освіти, кваліфікації, досвіду тощо. При цьому роботодавець зобов'язаний запропонувати всі вакансії, що відповідають зазначеним вимогам, які існують на цьому підприємстві, незалежно від того, в якому структурному підрозділі працівник, котрий вивільнюється, працював. Оскільки обов'язок із працевлаштування працівника покладається на власника з дня попередження про вивільнення до дня розірвання трудового договору, за змістом частини третьої ст. 492 КЗпП України роботодавець є таким, що виконав цей обов'язок, якщо працівникові були запропоновані всі інші вакантні посади (інша робота), які з'явилися на підприємстві протягом цього періоду і які існували на день звільнення.

Одночасно, вирішуючи спір, суди повинні враховувати, що за правилом ст. 60 ЦПК України кожна сторона зобов'язана довести ті обставини, на які вона посилається як на підставу своїх вимог і заперечень, крім випадків, встановлених ст. 61 цього Кодексу, а тому, якщо відповідач заперечує проти доводів позивача щодо незаконності звільнення, посилаючись на виконання всіх передбачених законодавством вимог, і зокрема вимоги щодо пропозиції працівникові всіх вакантних посад для їх зайняття, саме він повинен надати докази на підтвердження цих обставин.

Перевіряючи дотримання роботодавцем при звільненні працівника з ініціативи власника чи уповноваженого ним органу гарантій для вагітних жінок та жінок із дітьми, суди насамперед повинні звертати увагу на те, що за змістом ст. 184 Кодексу законів про працю України звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (до шести років - частина шоста ст. 179), одиноких матерів при наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини-інваліда з ініціативи власника або уповноваженого ним органу не допускається. У випадку повної ліквідації підприємства, установи, організації, а також у разі закінчення строкового трудового договору допускається звільнення таких категорій осіб з їх обов'язковим працевлаштуванням.

Для цілей даної статті під «одинокую матір'ю» варто розуміти жінку, яка не перебуває у шлюбі й у свідоцтві про народження дитини якої відсутній запис про батька дитини або запис про батька зроблено в установленому порядку за вказівкою матері, вдову, іншу жінку, яка виховує і утримує дитину сама (пункт 9 постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 06 листопада 1992 року)

Вирішуючи спір, який виник в зв'язку зі звільненням працівниці в період вагітності, судам варто враховувати роз'яснення, викладені в постанові

Верховного Суду України від 11 листопада 2009 року у справі № 6-153-4вов09, де зазначено, що наявність вагітності на день звільнення працівниці за ініціативою власника або уповноваженого ним органу при відсутності ліквідації підприємства, установи, організації є безумовною підставою для поновлення звільненої особи на раніше займаній посаді. При цьому, для застосування ч. 3 ст. 184 Кодексу законів про працю України, закон передбачає наявність стану вагітності саме на час звільнення особи, а не на час розгляду справи. Застосування даної норми не ставиться в залежність і від своєчасного повідомлення працівницею власника або уповноваженого ним органу про вагітність.

Підсумовуючи вищевикладене, слід дійти висновку, що несвоєчасне повідомлення працівницею роботодавця про свою вагітність, яка мала місце під час звільнення, не впливає на застосування гарантій, передбачених Кодексом законів про працю України, і така обставина є безумовною підставою для поновлення працівниці на роботі на займаній посаді.

Як свідчить судова практика, суди не завжди вірно застосовують положення ст. 184 Кодексу законів про працю України, розглядаючи трудові спори за позовами жінок, яких було звільнено в період вагітності, зокрема не враховують, що факт необізнаності роботодавця про такий стан вивільнюваної працівниці не впливає на застосування передбачених вищезазначеною статтею гарантій, що призводить до неправильного вирішення спору.

Так, рішенням Печерського районного суду м. Києва від 03 серпня 2016 року відмовлено в задоволенні позову громадянки В. до Товариства з обмеженою відповідальністю «Є.» про поновлення на роботі й стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу.

Відмовляючи в задоволенні позову, суд першої інстанції виходив з того, що звільнення громадянки В. з посади консультанта в Товаристві з обмеженою відповідальністю «Є.» на підставі п.1 ст. 40 КЗпП України за скороченням в зв'язку зі змінами в штатному розписі відбулося з дотриманням визначеної законодавством процедури та за наявності документального підтвердження факту змін в організації виробництва і праці на підприємстві. Та обставина, що на момент звільнення громадянки В. була вагітною, не свідчить про порушення роботодавцем вимог закону при її звільненні, оскільки про дану обставину Товариство з обмеженою відповідальністю «Є.» позивач не був повідомлений.

Апеляційний суд м. Києва, скасовуючи рішення Печерського районного суду м. Києва від 03 серпня 2016 року, задовольняючи позов і поновлюючи громадянку В. на посаді консультанта, стягуючи на її користь середній заробіток за час вимушеного прогулу, зазначав, що ст. 184 Кодексу законів

про працю України встановлює пряму заборону на звільнення жінок у період вагітності, й на застосування таких гарантій факт необізнаності роботодавця про стан працівниці не впливає, що не було враховано судом першої інстанції і безпідставно призвело до обмеження законних прав позивача і неправильного вирішення спору.

Рішенням Шевченківського районного суду м. Києва від 31 січня 2017 року відмовлено в задоволенні позову громадянки Й. до Товариства з обмеженою відповідальністю «Х.» про поновлення на роботі і стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу.

Відмовляючи в задоволенні позову, суд першої інстанції виходив з того, що позивач була звільнена з роботи з посади бухгалтера на підставі п. 2 ст. 41 КЗпП, в зв'язку з винними діями як працівника, котрий безпосередньо обслуговує грошові, товарні або культурні цінності, якщо ці дії дають підстави для втрати довіри з боку власника або уповноваженого ним органу, та факт вчинення таких винних дій підтверджується матеріалами справи, а тому звільнення є законним.

Апеляційний суд м. Києва, скасовуючи рішення Шевченківського районного суду м. Києва від 31 січня 2017 року, задовольняючи позов і поновлюючи громадянку Й. на посаді бухгалтера, стягуючи на її користь середній заробіток за час вимушеного прогулу, зазначав, що матеріалами справи підтверджується факт вчинення позивачем винних дій, які призвели до втрати довіри до неї з боку власника Товариства, проте на момент звільнення громадянка Й. була вагітною та перебувала на стаціонарному лікуванні, а тому роботодавець не мав передбаченого законом права звільнити її з роботи. Вчинення позивачем проступку, під яким розуміються винні дії, що призвели до втрати довіри, не спростовує наданих ст. 184 Кодексу законів про працю України гарантій і не може розцінюватися як безумовна підстава для її звільнення навіть у період вагітності та непрацездатності.

Як свідчить проаналізована судова практика, значну кількість трудових спорів, що надходять в провадження суду, становлять спори про визнання незаконним звільнення з підстави, передбаченої п. 4 ч. 1 ст. 40 Кодексу законів про працю України, а саме в зв'язку з прогулом (в тому числі відсутністю на роботі більше трьох годин протягом робочого дня) без поважних причин.

Як роз'яснив Верховний Суд України в постанові «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 06 листопада 1992 року, прогулом визнається відсутність працівника на роботі як протягом усього робочого дня, так і більше трьох годин безперервно або сумарно протягом робочого дня без поважних причин (наприклад, у зв'язку з поміщенням до медвигверезника, самовільним використанням без погодження з власником або уповноваженим ним органом

днів відгулів, чергової відпустки, залишення роботи до закінчення строку трудового договору чи строку, який працівник зобов'язаний пропрацювати за призначенням після закінчення вищого чи середнього спеціального навчального закладу).

Розглядаючи спори про визнання незаконним звільнення в зв'язку з вчиненням працівником прогулу, на підставі п. 4 ч. 1 ст. 40 Кодексу законів про працю України суди повинні пам'ятати, що прогулом вважається відсутність на робочому місці саме без поважних причин.

Кодекс законів про працю України не містить визначення «поважних причин» у контексті застосування ст. 40 Кодексу законів про працю, тобто такі причини оцінюються судом, який розглядає спір, за власним переконанням, на підставі поданих сторонами доказів, виходячи з фактичних обставин справи.

Аналізуючи зміст ст. 40 Кодексу законів про працю та надані Верховним Судом України роз'яснення, можна сформулювати такі узагальнені умови визнання прогулу здійсненим без поважних причин: немає згоди адміністрації на відсутність працівника; відсутні документи, інші докази, що свідчать про неможливість для працівника перебувати на роботі.

Як зазначив Верховний Суд України в ухвалі від 31 жовтня 2012 року, вирішуючи питання про поважність причин відсутності на роботі працівника, звільненого за п. 4 ст. 40 КЗпП, суд повинен виходити з конкретних обставин і враховувати будь-які докази із передбачених процесуальним законом. При цьому відсутність працівника за станом здоров'я може підтверджуватися не тільки лікарняним листком чи довідкою медичної установи, а й показаннями свідків та іншими доказами.

Міністерство праці та соціальної політики в листі від 20 листопада 2006 року №270/06/187-06 надало такі роз'яснення щодо причин, які можна розцінювати як поважні при вирішенні питання щодо допущення працівником прогулу. Так, наявність поважних причин може бути визнана у разі доведеної непрацездатності працівника, навіть у тому разі, якщо вона не підтверджена лікарняним листком, відмови працівника від переміщення, якщо робота протипоказана працівникові за станом здоров'я. Поважними можуть бути визнані й причини сімейно-побутового характеру, якщо вихід працівника на роботу за наявності таких причин міг би заподіяти працівникові або іншим особам шкоду, що значно перевищує шкоду, заподіяну власникові невиходом на роботу.

Підсумовуючи вищевикладене, слід дійти висновку, що при оцінці доводів працівника щодо поважності причин відсутності на роботі суди не повинні обмежуватися лише оцінкою наданих позивачем на підтвердження заявлених

причин доказів, а перевіряти дійсне існування тих обставин, на які посилався працівник як на причину відсутності на роботі, та оцінювати їх поважність.

Проте інколи судами допускаються помилки при наданні оцінки доводам звільненого працівника про поважність причин його відсутності на робочому місці, зокрема, основна увага приділяється не перевірці дійсного існування таких обставин і їх поважності, а правильності їх документального оформлення та підтвердження.

Так, рішенням Печерського районного суду м. Києва від 12 серпня 2016 року відмовлено в задоволенні позову громадянина Ш. до Товариства з обмеженою відповідальністю «Житлово–експлуатаційна контора «Л.» про поновлення на роботі й стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу.

Відмовляючи в задоволенні позову, суд першої інстанції виходив з того, що звільнення громадянина Ш. з посади завідуючого експлуатаційної ділянки на підставі п.4 ст. 40 КЗпП України у зв'язку з прогулом без поважних причин відбулося з дотриманням визначеної законодавством процедури та за наявності задокументованого належним чином факту прогулу. Та обставина, що ранком того дня, протягом якого працівник був відсутній на робочому місці, він викликав на домашню адресу швидку допомогу та дзвінком повідомив роботодавця про необхідність залишитися в цей день вдома в зв'язку з доглядом за хворою матір'ю, не спростовує правомірність дій Товариства з обмеженою відповідальністю «Житлово – експлуатаційна контора «Л.», оскільки громадянин Ш. не має офіційного статусу єдиного піклувальника матері, йому не було відкрито лікарняного листа для забезпечення догляду за хворою, крім того, матір позивача не було госпіталізовано, а тому його доводи про те, що відсутність на роботі була зумовлена необхідністю забезпечити влаштування матері до лікарні, є безпідставними.

Апеляційний суд м. Києва, скасовуючи рішення Печерського районного суду м. Києва від 12 серпня 2016 року, задовольняючи позов і поновлюючи громадянина Ш. на посаді завідуючого експлуатаційної ділянки, стягуючи на його користь середній заробіток за час вимушеного прогулу, зазначав, що при перевірці доводів позивача про відсутність на роботі з поважних причин суд повинен перевіряти не правильність оформлення документів, якими підтверджуються зазначені обставини, а сам факт існування цих обставин та можливість їх оцінки як поважних. При зверненні до суду з даним позовом громадянин Ш. надав суду довідку швидкої допомоги про виїзд за його адресою проживання в зв'язку з погіршенням здоров'я матері, довідку за формою № 3 на підтвердження проживання з матір'ю в одній

квартирі, довідку про поміщення матері до стаціонару на лікування, датовану днем, наступним за днем відсутності на роботі, а також докази покупки в аптеках міста ліків, необхідних для поміщення в лікарню речей тощо. Вказані докази в сукупності обґрунтовують доводи позивача про те, що стан здоров'я його матері значно погіршився та після візиту швидкої допомоги він змушений був підшукувати лікарню для поміщення її до стаціонару, збирати необхідні речі, оформляти документи, а тому не мав змоги прийти на роботу, про що повідомив дзвінком керівництво. Суд першої інстанції вказані докази у взаємозв'язку не оцінив, свої висновки про неповажність причин відсутності позивача на роботі ґрунтував виключно на відсутності у останнього офіційно зареєстрованого статусу доглядача за матір'ю та відкритого на його ім'я листа непрацездатності, в зв'язку з чим помилково вважав проведене звільнення законним.

Іншою важливою обставиною, яка обов'язково з'ясовується судами при перевірці законності проведеного за п. 4 ч. 1 ст. 40 Кодексу законів про працю звільнення, є наявність доказів, що підтверджують відсутність працівника на робочому місці більше трьох годин упродовж робочого дня.

Так, вирішуючи судовий спір, який виник через звільнення працівника в зв'язку з прогулом, судам варто враховувати роз'яснення, викладені в постанові Верховного Суду України від 13 вересня 2017 року у справі № 2-1412цс17, де зазначено, що для звільнення працівника на такій підставі власник або уповноважений ним орган повинен мати докази, що підтверджують відсутність працівника на робочому місці більше трьох годин упродовж робочого дня. Невихід на роботу в зв'язку із самовільним використанням працівником відпустки, відгулів за відпрацьовані раніше дні, залишення роботи без попередження власника чи уповноваженого ним органу визнаються прогулом і можуть бути причиною звільнення працівника.

Оскільки за своєю природою прогул є дисциплінарним проступком, при звільненні з цієї підстави роботодавець повинен дотримуватися визначеної законом процедури для накладення дисциплінарного стягнення.

Так, звільнення працівника за прогулом передбачає:

- фіксування факту відсутності працівника на робочому місці. Це може бути акт, складений безпосереднім керівником працівника і рапорт (доповідна записка) керівнику установи чи підприємства. Акт має підтверджуватися підписами не менш як двох свідків і містити фіксацію часу, протягом якого працівник був відсутній;

- у табелі обліку робочого часу та виходу на роботу робиться відповідна відмітка про відсутність працівника;

- після появи працівника в нього слід отримати пояснення про причину

відсутності. За наявності підстав для цього створюється спеціальна комісія для проведення перевірки обставин, викладених у поясненнях працівника (службове розслідування). Про відмову дати пояснення складається відповідний акт з підписами не менше двох свідків;

- усі зібрані матеріали передаються керівникові установи чи підприємства, іншій особі, що має право приймати на роботу та звільняти (ст. 147, 147-1 Кодексу законів про працю);

- керівник готує і передає до місцевого комітету профспілки відповідне подання про дачу згоди на звільнення працівника за прогул по п. 4 ст. 40 Кодексу законів про працю із зазначенням конкретної дати і часу відсутності працівника на робочому місці;

- комітет профспілки розглядає подання з викликом працівника і заслуховує його пояснення;

- у разі надання дозволу на звільнення (колегіальне рішення з дотриманням кворуму) керівник видає відповідний наказ про звільнення, зміст якого має відповідати поданню та дозволу профкому;

- з наказом слід ознайомити працівника і підтвердити це його підписом. Про відмову складається відповідний акт з підписами не менш, як двох свідків;

- у день звільнення (відповідно до наказу) працівник має отримати належним чином оформлену трудову книжку і розрахунок (ст. 47 Кодексу законів про працю). Відмова оформляється відповідним актом.

Перевірка дотримання роботодавцем вказаних стадій при звільненні за п. 4 ч. 1 ст. 40 Кодексу законів про працю (прогул) є обов'язковою при розгляді судами спорів про поновлення на роботі.

Як свідчить судова практика, що була предметом аналізу при проведенні даного узагальнення, здебільшого судами надається правильна оцінка документальному оформленню роботодавцем звільнення працівника з підстав п. 4 ч. 1 ст. 40 Кодексу законів про працю, в зв'язку з прогулом. Проте інколи суди не звертають достатньої уваги на необхідність підтвердження факту відсутності працівника на роботі за допомогою належних і допустимих доказів, що призводить до неправильного вирішення спору по суті.

Так, рішенням Дніпровського районного суду м. Києва від 03 квітня 2016 року відмовлено в задоволенні позову громадянки Л. до Товариства з обмеженою відповідальністю «Ф.» про поновлення на роботі й стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу.

Відмовляючи в задоволенні позову, суд першої інстанції виходив з того, що звільнення громадянки Л. з посади менеджера з продажу на підставі п.4 ст. 40 КЗпП України у зв'язку з прогулом без поважних причин

відбулося з дотриманням визначеної законодавством процедури, а факт вчинення позивачкою такого порушення трудової дисципліни належно задокументований роботодавцем і підтверджується наявними у справі доказами.

Апеляційний суд м. Києва, скасовуючи рішення Дніпровського районного суду м. Києва від 03 квітня 2016 року, задовольняючи позов і поновлюючи громадянку Л. на посаді менеджера з продажу, стягуючи на її користь середній заробіток за час вимушеного прогулу, зазначав, що суд першої інстанції ретельно не дослідив докази, подані відповідачем на підтвердження дійсного вчинення громадянкою Л. прогулу, та не звернув уваги на те, що один із свідків, що підписав акт про відсутність позивачки на роботі, в цей день перебував у відпустці згідно табелів обліку. Крім того, згідно з табелем обліку робочого часу, громадянка Л. в день звільнення була присутня на робочому місці та відпрацювала повний робочий день, відмітки про прогул табель не містить. Відповідач Товариство з обмеженою відповідальністю «Ф.» вказані невідповідності в поданих документах не спростувало, пояснень щодо причин підписання акту працівником, що перебував у відпустці, не надало, а тому такі докази не можуть бути підставою для висновку про належне підтвердження факту вчинення прогулу позивачем, що не було враховано судом першої інстанції.

Підсумовуючи все вищевикладене, слід зазначити, що при розгляді справ щодо незаконного звільнення і поновлення на роботі суди повинні уважно перевіряти наявність правових підстав для винесення наказу/розпорядження про звільнення; дотримання роботодавцем процедури вивільнення працівника; урахування всіх передбачених трудових законодавством гарантій та, встановивши допущені власником або уповноваженим ним органом порушення, відновлювати трудові права працівника шляхом скасування наказу про звільнення і поновлення його на роботі на раніше займаній посаді.

Стягнення заборгованості по заробітній платі

Конституція України закріплює право кожного на заробітну плату не нижче рівня, встановленого законом, а також право на своєчасне одержання заробітної плати. Аналогічні за змістом норми містить Кодекс законів про працю України та Закон України «Про оплату праці».

Конституційний Суд України в рішенні від 29 січня 2008 року № 2-рп/2008 зазначив, що право заробляти собі на життя є невід’ємним від права на саме життя, оскільки останнє є реальним лише тоді, коли матеріально забезпечене.

В Європейській соціальній хартії (переглянутій) від 3 травня 1996 року, що ратифікована Україною 14 вересня 2006 року, зазначається, що оплатність

праці є одним із основоположних принципів здійснення трудових відносин, за яким усі працівники мають право на справедливу винагороду, яка забезпечить достатній життєвий рівень.

Визначення поняття заробітної плати міститься як у ратифікованих Україною міжнародних актах, наприклад Конвенції Міжнародної організації праці «Про захист заробітної плати», так і в національних нормативно-правових актах, а саме Кодексі законів про працю України та в Законі України «Про оплату праці».

Так, ст. 1 Закону України «Про оплату праці» визначила, що заробітна плата - це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому вираженні, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу. Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства.

Згідно із ст. 21 цього Закону працівник має право на оплату своєї праці відповідно до актів законодавства і колективного договору на підставі укладеного трудового договору. Забороняється будь-яке зниження розмірів оплати праці залежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної належності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, роду і характеру занять, місця проживання.

Ст. 43 Конституції України закріпила, що право на своєчасне одержання винагороди за працю захищається законом.

З огляду на вказану норму, а також враховуючи, що ст. 55 Конституції України гарантовано захист прав і свобод людини і громадянина судом, вбачається, що право працівника на своєчасне та в повному обсязі отримання заробітної плати підлягає судовому захисту.

Згідно із ст. 32 Закону України «Про працю» трудові спори з питань оплати праці розглядаються і вирішуються згідно із законодавством про трудові спори.

Як встановила ст. 233 Кодексу законів про працю України, у разі порушення законодавства про оплату праці працівник має право звернутися до суду з позовом про стягнення належної йому заробітної плати без обмеження будь-яким строком.

Верховний Суд України в постанові Пленуму N 13 від 24 грудня 1999 року «Про практику застосування судами законодавства про оплату праці» наголосив, що при розгляді справ про оплату праці осіб, які працюють за трудовим договором, судам слід відмежовувати сферу державного регулювання оплати праці від сфери її договірної регулювання. Державне

регулювання оплати праці полягає, зокрема, у встановленні розміру мінімальної заробітної плати та інших зазначених у законодавстві норм і гарантій оплати праці працівників підприємств, установ, організацій усіх форм власності, а також умов і розмірів оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності, працівників підприємств, установ та організацій, що фінансуються чи дотуються з державного бюджету. За цими межами здійснюється договірне регулювання оплати праці на основі системи угод, що укладаються на державному (генеральна угода), галузевому (галузева угода), регіональному (регіональна угода) та виробничому (колективний договір) рівнях відповідно до Закону «Про колективні договори і угоди». Згідно зі ст. 21 Кодексу законів про працю України, ст. 20 Закону України «Про оплату праці» оплата праці за контрактом визначається за угодою сторін на підставі чинного законодавства, колективного договору і пов'язана з виконанням умов контракту.

Розглядаючи трудові спори, суди повинні враховувати, що заробітна плата має трьохрівневу структуру та складається з основної, додаткової оплати та інших заохочувальних і компенсаційних виплат.

Основна заробітна плата – це винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки). Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робітників та посадових окладів для службовців.

Додаткова заробітна плата - це винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці. Вона включає доплати, надбавки, гарантійні та компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством; премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій.

До інших заохочувальних та компенсаційних виплат належать виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями, виплати в рамках грантів, компенсаційні та інші грошові й матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства або які провадяться понад встановлені зазначеними актами норми.

Як свідчить судова практика, найбільшу частину спорів, що виникають з питань оплати праці, становлять спори про стягнення заробітної плати, невикраденої при звільненні.

Так, ст. 116 Кодексу законів про працю України прямо встановила, що при звільненні працівника виплата всіх сум, що належать йому від підприємства, установи, організації, провадиться в день звільнення. Якщо працівник в

день звільнення не працював, то зазначені суми мають бути виплачені не пізніше наступного дня після пред'явлення звільненим працівником вимоги про розрахунок. Про нараховані суми, належні працівникові при звільненні, власник або уповноважений ним орган повинен письмово повідомити працівника перед виплатою зазначених сум. У разі спору про розмір сум, належних працівникові при звільненні, власник або уповноважений ним орган в усякому випадку повинен у зазначений у цій статті строк виплатити не оспорювану ним суму.

За безпідставне невиконання положень цієї статті для роботодавця передбачається відповідальність у вигляді виплати компенсаційних сум, передбачених ст. 117 Кодексу законів про працю України, відповідно до якої, у разі невиплати з вини власника або уповноваженого ним органу належних звільненому працівникові сум у строки, зазначені в статті 116 цього Кодексу, при відсутності спору про їх розмір підприємство, установа, організація повинні виплатити працівникові його середній заробіток за весь час затримки по день фактичного розрахунку. При наявності спору про розміри належних звільненому працівникові сум власник або уповноважений ним орган повинен сплатити зазначене в цій статті відшкодування в тому разі, коли спір вирішено на користь працівника. Якщо спір вирішено на користь працівника частково, то розмір відшкодування за час затримки визначає орган, який виносить рішення по суті спору.

Розглядаючи спори про стягнення заборгованості із заробітної плати, що підлягала виплаті при звільненні, суди повинні враховувати, що відсутність фінансово-господарської діяльності або коштів у роботодавця не виключає його вини в невиплаті належних звільненому працівникові коштів та не звільняє роботодавця від відповідальності, передбаченої ст. 117 КЗпП України. Нетривалий час роботи працівника на підприємстві й незначна частка заборгованості підприємства перед працівником у виплаті заробітної плати також не є підставою для звільнення роботодавця від зазначеної відповідальності.

Такої позиції дотримується і Верховний Суд України, неодноразово зазначаючи про це в прийнятих постановках (№ 6-64цс16 від 03 липня 2013 року, № 6-2159цс15 від 11 листопада 2015 року, № 6-948цс16 від 25 травня 2016 року).

Як свідчить судова практика, при вирішенні спорів щодо невиконання роботодавцем положень ст. 116 Кодексу законів про працю України суди здебільшого правильно застосовують законодавство про працю та надають вірну оцінку обставинам справи, перевіряючи як доводи працівника про неотримання ним заробітної плати у визначений законом строк, так і доводи

роботодавця про належне виконання своїх обов'язків у частині розрахунку з працівником.

Водночас інколи судами допускаються помилки при оцінці доказів, які надаються сторонами на підтвердження своїх вимог та заперечень, а саме доказів на підтвердження факту отримання заборгованості по заробітній платі та інших належних працівникові виплат.

Так, виплата заробітної плати, яка проводиться не шляхом безготівкового перерахунку, а через касу підприємства, установи, організації, відбувається за видатковою відомістю чи за видатковими касовими ордерами. При вчиненні таких операцій бухгалтерська служба/бухгалтер повинні дотримуватися вимог Положення про ведення касових операцій у національній валюті в Україні, затвердженого постановою Правління Національного банку України № 637 від 15 грудня 2004 року, яке передбачає, що видача коштів через касу обов'язково підтверджується підписом одержувача (пункт 3.5 Положення)

З огляду на це саме наявність підписаної працівником видаткової відомості чи видаткового касового ордеру є належним підтвердженням отримання ним заробітної плати, яка видається через касу підприємства, установи, організації.

Розписки або заяви, в яких працівник зазначає про отримання ним повного розрахунку, написані ним при звільненні, не можуть вважатися дійсним доказом видачі коштів, особливо у разі, якщо в подальшому особа заперечує факт їх отримання.

Так, рішенням Святошинського районного суду м. Києва від 09 грудня 2016 року відмовлено в задоволенні позову громадянина В. до Товариства з обмеженою відповідальністю «Ф.» про стягнення заробітної плати, середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільненні, компенсації за невикористану відпустку.

Відмовляючи громадянина В. в задоволенні його вимог, суд першої інстанції виходив з того, що при звільненні позивача за скороченням з посади менеджера він написав розписку про проведення з ним повного розрахунку та про отримання всіх належних до виплати при звільненні сум. За таких обставин доводи позову про неотримання заробітної плати та компенсації за невикористану відпустку є безпідставними і не підлягають задоволенню.

Апеляційний суд м. Києва, скасовуючи рішення Святошинського районного суду м. Києва від 09 грудня 2016 року, задовольняючи позов і стягуючи з Товариства з обмеженою відповідальністю «Ф.» на користь громадянина В. невиплачену заробітну плату за три місяці, компенсацію невикористаної відпустки і середній заробіток за час затримки розрахунку при звільненні,

зазначав, що відповідачем не було надано суду первинних бухгалтерських документів щодо виплати позивачу заробітної плати, які б містили його підпис на підтвердження отримання коштів. Доводи Товариства про те, що заробітна плата на підприємстві виплачувалася готівкою через уповноважених осіб, при цьому будь-які документи не оформлювались, а взаємовідносини в колективі ґрунтувались на взаємній довірі, не можуть слугувати належними доказами, що спростовують твердження позивача про нездійснення з ним розрахунку. Факт надання позивачем розписки про отримання всіх виплат у день звільнення не може слугувати безумовною підставою для відмови в задоволенні позовних вимог, оскільки позивач зазначає, що заяву написав під тиском, одночасно іншими документами, зокрема витребуваними судом відомостями з Пенсійного фонду України і Державної податкової служби України, не підтверджено проведення Товариством з обмеженою відповідальністю «Ф.» будь-яких виплат на користь позивача.

Вирішуючи спори щодо стягнення заробітної плати, необхідно враховувати, що заробітна плата включає не лише щомісячний оклад, встановлений для відповідної посади на підприємстві, в установі чи організації, а й доплати, надбавки, гарантійні, заохочувальні і компенсаційні виплати, передбачені законом і укладеним між працівником і роботодавцем контрактом.

Позаяк оплата праці за контрактом визначається за угодою сторін на підставі чинного законодавства і пов'язана з виконанням умов контракту, то у разі, якщо його положеннями передбачені додаткові надбавки, котрі входять до структури заробітної плати, такі надбавки підлягають обов'язковій виплаті, як складові заробітної плати.

У разі наявності заборгованості по заробітній платі працівник має право претендувати не лише на стягнення щомісячного окладу, а й додаткових її складових, відповідно до трудового договору.

Так, рішенням Дарницького районного суду м. Києва від 17 жовтня 2016 року відмовлено в задоволенні позову громадянина Ч. до Державного підприємства «Ю.», Державного агентства з питань електронного урядування України про стягнення заборгованості з заробітної плати.

Відмовляючи громадянину Ч. в задоволенні позовних вимог, суд першої інстанції зазначав, що щомісячна надбавка за інтенсивність та особливий характер роботи у розмірі 50 відсотків до посадового окладу, передбачена контрактом, щодо стягнення заборгованості по виплаті якої подано даний позов, підлягала сплаті за рахунок частки доходу, одержаного підприємством у результаті його господарської діяльності. Оскільки в період, за який вказана надбавка громадянину Ч. не нараховувалася і не виплачувалася, підприємство

було збитковим і не отримувало доходу, порушень у діях роботодавця суд не вбачає, що свідчить про безпідставність позовних вимог.

Апеляційний суд м. Києва, скасовуючи рішення Дарницького районного суду м. Києва від 17 жовтня 2016 року, задовольняючи позов і стягуючи з Державного підприємства «Ю.» на користь громадянина Ч. заборгованість по виплаті набавки за інтенсивність та особливий характер роботи у розмірі 50 відсотків до посадового окладу за вісім місяців, зазначав, що за умовами контракту виплата цієї надбавки не перебувала в залежності від отримання чи неотримання підприємством доходу в певний період. Вказівка в контракті про те, що така надбавка підлягає сплаті за рахунок частки доходу, одержаного підприємством у результаті його господарської діяльності, визначала лише фонд, з якого здійснюватиметься нарахування, а не умови виплати цієї надбавки. Відсутність прибутку на підприємстві не може бути підставою для невиконання працівникові заробітної плати, позаяк це суперечить засадам трудового законодавства.

При вирішенні спорів щодо розміру належної до виплати заробітної плати суди повинні враховувати, що, за змістом ст. 116 Кодексу законів про працю України, про нараховані суми, належні працівникові при звільненні, власник або уповноважений ним орган повинен письмово повідомити працівника перед виплатою зазначених сум.

Таким чином, перевіряючи доводи працівника про виплату заробітної плати в неповному обсязі, суди повинні особливу увагу приділяти виконанню роботодавцем обов'язку, передбаченого ст. 116 Кодексу законів про працю України, та встановити, чи відповідає фактично проведена виплата тим відомостям про її розміри, які були повідомлені працівникові перед звільненням.

Так, рішенням Солом'янського районного суду м. Києва від 08 липня 2016 року позов громадянки У. до Публічного акціонерного товариства «Ю.» про стягнення заробітної плати і компенсації за затримку розрахунку при звільненні задоволено частково та стягнуто на користь позивача середній заробіток за час затримки розрахунку при звільненні. В задоволенні вимог про стягнення заробітної плати відмовлено.

Відмовляючи в задоволенні вимог про стягнення заробітної плати, суд першої інстанції виходив з того, що повний розрахунок з позивачем було проведено із запізненням, проте на час розгляду справи вся заборгованість по заробітній платі громадянці У. вже була виплачена, а тому на її користь стягненню підлягає лише середній заробіток за час затримки розрахунку при звільненні. Як підставу для такого висновку суд взяв надані відповідачем

видатковій відомості та довідку про суми виплат, належні працівникові при звільненні.

Апеляційний суд м. Києва, скасовуючи рішення Солом'янського районного суду м. Києва від 08 липня 2016 року, задовольняючи позов і стягуючи з Публічного акціонерного товариства «Ю.» на користь громадянки У. невиплачену заробітну плату та середній заробіток за час затримки розрахунку при звільненні, зазначав, що позивачу при звільненні було видано довідку по належні до виплати суми, проте зазначені в ній розміри таких сум відрізняються від тих, що вказані у видатковій відомості та в поданій суму довідці. Пояснення відповідача про те, що ним було проведено перерахунок належних до сплати сум, не є підставою для відмови у позові, оскільки позивачеві про такий перерахунок не було повідомлено, а причини і принцип його проведення перед судом не обґрунтовано. Твердження про те, що зменшення належних до виплати сум було здійснено в зв'язку зі скасуванням встановленої позивачу доплати за роботу за суміщенням, що не було враховано бухгалтером при первісному проведенні розрахунку, колегія суддів не прийняла до уваги, оскільки подана на підтвердження таких доводів копія наказу не містить номеру реєстрації в журналі обліку наказів та відмітки про ознайомлення з цим наказом позивача, крім того, згідно поданих суду документів, громадянка У. виконувала за суміщенням роботу головного спеціаліста з продажу та координатора по взаємодії з відділом безпеки договорів до дати звільнення.

Розглядаючи спори з приводу стягнення заборгованості по заробітній платі, суди повинні враховувати, що про нові або зміну діючих умов оплати праці в бік погіршення власник або уповноважений ним орган повинен повідомити працівника не пізніше як за два місяці до їх запровадження або зміни (ст. 103 Кодексу законів про працю України)

Ст. 29 Закону України «Про оплату праці» також закріплює, що при укладанні з працівником трудового договору (контракту) роботодавець доводить до його відома умови оплати праці, розміри, порядок і строки виплати заробітної плати, підстави, згідно з якими можуть провадитися відрахування у випадках, передбачених законодавством. Про нові або зміну діючих умов оплати праці в бік погіршення роботодавець повинен повідомити працівника не пізніше як за два місяці до їх запровадження або зміни.

Верховний Суд України в постанові Пленуму N 13 від 24 грудня 1999 року «Про практику застосування судами законодавства про оплату праці» роз'яснив, що при зміні систем та розмірів оплати праці у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці (ч.3 ст.32 Кодексу законів про працю України), введенні нових або зміні діючих умов оплати праці у бік погіршення (ст.103

Кодексу законів про працю України) роботодавець повинен повідомити про це працівника не пізніше як за два місяці до їх запровадження, а порушення цього строку може бути підставою для задоволення вимог працівника про оплату праці згідно з попередніми умовами за період, на який було скорочено зазначений строк попередження.

Таким чином, при розгляді спорів щодо стягнення заробітної плати, яка була не виплачена працівникові у зв'язку зі зміною роботодавцем діючих умов оплати праці в бік погіршення, суди повинні перевірити, чи дотримано власником або уповноваженим ним органом визначеного законом порядку повідомлення про таке погіршення та, у разі невиконання цього обов'язку, стягнути на користь працівника недоплачені кошти.

Так, рішенням Дарницького районного суду м. Києва від 29 травня 2016 року відмовлено в задоволенні позову громадянина К. до Публічного акціонерного товариства «С.» про стягнення заробітної плати.

Відмовляючи в задоволенні позову, суд першої інстанції виходив з того, що роботодавець Публічне акціонерне товариство «С.» за два місяці повідомило громадянина К., який працював на посаді штурмана, про істотну зміну умов праці, а тому підстав для стягнення коштів в якості недоплаченої за два місяці заробітної плати немає.

Апеляційний суд м. Києва, скасовуючи рішення Дарницького районного суду м. Києва від 29 травня 2016 року, задовольняючи позов і стягуючи з Публічного акціонерного товариства «С.» на користь громадянина К. заборгованість по невиплаченій заробітній платі, яка становить різницю між попереднім та нововведеним окладом, зазначав, що за два місяці до запровадження нової системи плати праці громадянина К. було дійсно повідомлено про зміну істотних умов праці, проте, в даному повідомленні мова йшла про зміну режиму роботи та запровадження тимчасового суміщення певних посад, а не про зміну в умовах оплати праці. З огляду на таке, громадянин К. не може вважатися своєчасно попередженим про зміну умов оплати праці, а тому на його користь підлягає стягненню заборгованість по заробітній платі за два місяці, яка виникла в зв'язку з виплатою коштів за новими умовами праці у меншому розмірі.

Рішенням Подільського районного суду м. Києва від 02 грудня 2016 року відмовлено в задоволенні позову громадянки В. до Державного підприємства «Ю.» про стягнення заборгованості по заробітній платі.

Відмовляючи в задоволенні позову, суд першої інстанції виходив з того, що відповідач належно повідомляв своїх працівників про майбутню зміну умов оплати праці в бік погіршення, проте громадянка В. у цей період постійно перебувала на лікарняному, таким чином ухиляючись від отримання

повідомлення, а тому, оскільки в прийнятому Державним підприємством «Ю.» наказі чітко визначалася дата, з якої запроваджуються нові оклади, відтермінування вказаної дати для однієї особи суперечить принципу справедливості, а тому позовні вимоги не підлягають задоволенню.

Апеляційний суд м. Києва, скасовуючи рішення Подільського районного суду м. Києва від 02 грудня 2016 року, задовольняючи позов і стягуючи з Державного підприємства «Ю.» на користь громадянки В. заборгованість по невиплаченій заробітній платі, зазначав, що факт перебування позивача на лікарняному не позбавляє роботодавця необхідності виконувати передбачений ст. 103 Кодексу законів про працю України обов'язок щодо повідомлення про зміну умов оплати праці в бік погіршення за два місяці, а тому, оплата праці за новими розмірами окладів повинна починатися за спливом цих двох місяців з моменту такого повідомлення. Та обставина, що Державне підприємство «Ю.» в наказі чітко визначало дату, з якої запроваджуються нові оклади, не звільняє роботодавця від необхідності виконувати вимоги ст. 103 Кодексу законів про працю України.

При вирішенні спорів щодо прострочення строків виплати заробітної плати суди повинні також враховувати, що, в силу положень Закону України «Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплат», підприємства, установи і організації всіх форм власності, у випадку порушення встановлених законом строків виплати заробітної плати, у тому числі з вини власника або уповноваженого ним органу, здійснюють громадянам компенсацію втрати частини такого доходу.

Така компенсація провадиться у разі затримки на один і більше календарних місяців виплати доходів, які не мають разового характеру, зокрема, пенсій, соціальних виплат, стипендій, заробітної плати. Сума компенсації обчислюється шляхом множення суми нарахованого, але не виплаченого громадянину доходу за відповідний місяць (після утримання податків і обов'язкових платежів) на індекс інфляції в період невиплати доходу (інфляція місяця, за який виплачується дохід, до уваги не береться). Виплата громадянам суми компенсації провадиться у тому ж місяці, у якому здійснюється виплата заборгованості за відповідний місяць.

Право особи на отримання компенсації втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків виплати заробітної плати прямо передбачене законом. Втрати частини доходу не підлягає компенсації лише у разі, якщо він не був отриманий своєчасно з вини громадянина (ст. 5 Закону України «Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплат»).

Таким чином, у разі одночасного заявлення разом з вимогою про стягнення заборгованості по заробітній платі вимоги про стягнення компенсації втрати частини доходу у зв'язку з порушенням строку його виплати, суди повинні спільно розглянути такі вимоги, та, встановивши прострочення виплати заробітної плати з вини роботодавця, стягнути відповідну компенсацію.

Рішенням Шевченківського районного суду м. Києва від 4 січня 2016 року позов громадянина Ф. до Державного підприємства “Є.” про стягнення заборгованості по заробітній платі, витрат на службові відрядження, компенсації втрати частини заробітної плати у зв'язку з порушенням строків її виплати задоволено частково. Стягнуто з Державного підприємства “Є.” на користь громадянина Ф. заборгованість по заробітній платі та заборгованість по оплаті витрат у службових відрядженнях. У задоволенні вимог про стягнення компенсації втрати частини заробітної плати у зв'язку з порушенням строків її виплати відмовлено.

Відмовляючи в задоволенні даних вимог, суд першої інстанції послався на те, що позивачем не зазначено положень закону, на підставі яких він має право на отримання такої компенсації.

Апеляційний суд м. Києва, скасовуючи рішення Шевченківського районного суду м. Києва від 4 січня 2016 року в частині вирішення вимог про стягнення компенсації втрати частини заробітної плати та ухвалюючи в цій частині нове рішення про задоволення позову, стягуючи з Державного підприємства “Є.” на користь громадянина Ф. компенсацію втрати частини заробітної плати у зв'язку з порушенням строків її виплати у розмірі 48 550,50 грн., зазначав, що, в силу положень ст. 215 ЦПК України, при вирішенні спору суд повинен встановити обставини справи і відповідно до встановлених обставин визначити правовідносини, що склалися між сторонами, та закон, який підлягає застосуванню до спірних правовідносин. Суд першої інстанції даних вимог закону не виконав, не визначився з характером існуючих між сторонами правовідносин, не встановив, що фактично позивачем заявлено вимоги про стягнення компенсації, передбаченої Законом України «Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплат», у зв'язку з чим, пославшись на відсутність у позові законодавчого обґрунтування заявлених вимог, безпідставно відмовив у задоволенні таких вимог, не перевіряючи, чи існують фактичні правові підстави для їх задоволення.

Рішенням Солом'янського районного суду м. Києва від 12 травня 2016 року відмовлено в задоволенні позову громадянина Д. до Товариства з обмеженою відповідальністю «І.» про стягнення заборгованості по заробітній платі та компенсації втрати частини доходів.

Відмовляючи в задоволенні позову, суд першої інстанції виходив з того, що затримка розрахунку відбулася з вини позивача, який не з'явився на підприємство та не заявив вимоги про отримання коштів. Позаяк, в подальшому, заборгованість перед громадянином Д. по заробітній платі була погашена в повному обсязі, правові підстави для задоволення позову відсутні.

Апеляційний суд м. Києва, скасовуючи рішення Солом'янського районного суду м. Києва від 12 травня 2016 року в частині вирішення вимог про стягнення компенсації втрати частини заробітної плати та ухвалюючи в цій частині нове рішення про задоволення позову, зазначав, що, при звільненні працівника виплата всіх сум, що належать йому від підприємства, провадиться в день звільнення та працівник не повинен додатково звертатися до підприємства для отримання таких коштів. В день звільнення громадянина Д. він був присутній на роботі, що представником відповідача не заперечується, проте не отримав повного розрахунку. Та обставина, що, в подальшому, громадянин Д. не звертався до Товариства з обмеженою відповідальністю «І.» з окремою вимогою про виплату йому належних при звільненні сум, а саме заборгованості по заробітній платі, не може розцінюватися як те, що розрахунок не відбувся з вини працівника. Будь-яких доказів того, що Товариство з обмеженою відповідальністю «І.» повідомляло позивача про необхідність з'явитися за розрахунком, матеріали справи не містять. З огляду на викладене висновок суду першої інстанції про те, що заробітна плата не була своєчасно отримана позивачем з його вини, є помилковим, а тому громадянин Д. має визначене законом право на отримання компенсації втрати частини доходу у зв'язку з порушенням строку його виплати.

Стягнення середнього заробітку за час розрахунку при звільненні та за період вимушеного прогулу Положеннями Кодексу законів про працю в якості компенсаційних виплат за порушення роботодавцем трудових прав працівника передбачається стягнення середнього заробітку за весь період, протягом якого таке порушення мало місце.

Так, ст. 117 Кодексу законів про працю встановлює, що в разі невиклати з вини власника або уповноваженого ним органу належних звільненому працівникові сум у строки, зазначені в ст. 116 цього Кодексу, при відсутності спору про їх розмір підприємство, установа, організація повинні виплатити працівникові його середній заробіток за весь час затримки по день фактичного розрахунку.

Відповідно до ст. 235 Кодексу законів про працю в разі затримки видачі трудової книжки з вини власника або уповноваженого ним органу працівникові виплачується середній заробіток за весь час вимушеного прогулу.

Цією ж статтею передбачено, що у разі звільнення без законної підстави або незаконного переведення на іншу роботу, у тому числі у зв'язку з повідомленням про порушення вимог Закону України “Про запобігання корупції” іншою особою, працівник повинен бути поновлений на попередній роботі органом, який розглядає трудовий спір. При винесенні рішення про поновлення на роботі орган, який розглядає трудовий спір, одночасно приймає рішення про виплату працівникові середнього заробітку за час вимушеного прогулу або різниці в заробітку за час виконання нижчеоплачуваної роботи, але не більш як за один рік.

Таким чином, вбачається, що стягнення середнього заробітку, у випадку встановлення судом факту порушення роботодавцем трудових прав працівника, виступає як один із способів захисту інтересів особи та спрямоване на забезпечення компенсації майнових втрат працівника, який він зазнав у зв'язку з протиправними діями власника або уповноваженого ним органу.

Спосіб і методика обчислення середньої заробітної плати для розрахунку передбачених ст. 117, 235 Кодексу законів про працю компенсаційних виплат передбачені Порядком обчислення середньої заробітної плати, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України № 100 від 08 лютого 1995 року.

Так, даним Порядком визначаються періоди, за якими обчислюється середня заробітна плата; виплати, що включаються та не включаються у розрахунок середньої заробітної плати; порядок розрахунку виплат у всіх випадках збереження заробітної плати.

Як свідчить судова практика, здебільшого судами вірно обраховується середній заробіток, який підлягає стягненню з роботодавця у випадку порушення трудових прав працівника, зокрема, при затримці розрахунку при звільненні, затримці видачі трудової книжки, при вимушеному прогулі в зв'язку з незаконним звільненням, проте інколи допускаються помилки, пов'язані з неправильним визначенням періоду, за який підлягають стягненню такі виплати або неправильним обрахунком самої суми середнього заробітку.

Так, відповідно до пункту 4 розділу III Порядку обчислення середньої заробітної плати, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України № 100 від 08 лютого 1995 року, при обчисленні середньої заробітної плати, у всіх випадках її збереження, згідно із законодавством, не враховуються:

а) виплати за виконання окремих доручень (одноразового характеру), що не входять в обов'язки працівника (за винятком доплат за суміщення професій і посад, розширення зон обслуговування або виконання додаткових обсягів робіт та виконання

обов'язків тимчасово відсутніх працівників, а також різниці в посадових

окладах, що виплачується працівникам, які виконують обов'язки тимчасово відсутнього керівника підприємства або його структурного підрозділу і не є штатними заступниками);

б) одноразові виплати (компенсація за невикористану відпустку, матеріальна допомога, допомога працівникам, які виходять на пенсію, вихідна допомога тощо);

в) компенсаційні виплати на відрядження і переведення (добові, оплата за проїзд, витрати на наймання житла, підйомні, надбавки, що виплачуються замість добових);

г) премії за винаходи та раціоналізаторські пропозиції, за сприяння впровадженню винаходів і раціоналізаторських пропозицій, за впровадження нової техніки і технології, за збирання і здавання брухту чорних, кольорових і дорогоцінних металів, збирання і здавання на відновлення відпрацьованих деталей машин, автомобільних шин, введення в дію виробничих потужностей та об'єктів будівництва (за винятком цих премій працівникам будівельних організацій, що виплачуються у складі премій за результати господарської діяльності);

д) грошові і речові винагороди за призові місця на змаганнях, оглядах, конкурсах тощо;

е) пенсії, державна допомога, соціальні та компенсаційні виплати;

є) літературний гонорар штатним працівникам газет і журналів, що сплачується за авторським договором;

ж) вартість безплатно виданого спецодягу, спецвзуття та інших засобів індивідуального захисту, мила, змивних і знешкоджувальних засобів, молока та лікувально-профілактичного харчування;

з) дотації на обіди, проїзд, вартість оплачених підприємством путівок до санаторіїв і будинків відпочинку;

и) виплати, пов'язані з ювілейними датами, днем народження, за довголітню і бездоганну трудову діяльність, активну громадську роботу тощо;

і) вартість безплатно наданих деяким категоріям працівників комунальних послуг, житла, палива та сума коштів на їх відшкодування;

ї) заробітна плата на роботі за сумісництвом (за винятком працівників, для яких включення її до середнього заробітку передбачено чинним законодавством);

й) суми відшкодування шкоди, заподіяної працівникові каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я;

к) доходи (дивіденди, проценти), нараховані за акціями трудового колективу і вкладками членів трудового колективу в майно підприємства;

л) компенсація працівникам втрати частини заробітної плати у зв'язку з порушенням термінів її виплати.

При обчисленні середньої заробітної плати за останні два місяці, крім перелічених вище виплат, також не враховуються виплати за час, протягом якого зберігається середній заробіток працівника (за час виконання державних і громадських обов'язків,

щорічної і додаткової відпусток, відрядження тощо) та допомога у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю.

Так, рішенням Святошинського районного суду м. Києва від 17 травня 2016 року позов громадянки Л. до Публічного акціонерного товариства «Я.» про стягнення середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільненні задоволено в повному обсязі, стягнуто з Публічного акціонерного товариства «Я.» на користь громадянки Л. середній заробіток за весь час затримки розрахунку в розмірі 23 277,90 грн..

Задовольняючи позовні вимоги, суд першої інстанції виходив з того, що роботодавець допустив прострочення виплати громадянці Л. всіх належних при звільненні сум, що є підставою для стягнення передбачених ст. 117 Кодексу законів про працю України компенсаційних виплат. В основу рішення покладав вчинений позивачкою розрахунок середнього заробітку.

Апеляційний суд м. Києва, змінюючи рішення Святошинського районного суду м. Києва від 17 травня 2016 року і зменшуючи належну до стягнення суму з 23 277,90 грн. до 16 913,60 грн., зазначав, що, покладаючи в основу рішення розрахунок позивача, суд першої інстанції належним чином його не перевірів, не звернув уваги на те, що при обчисленні розміру середньої заробітної плати нею було враховано отриману на початку року індексацію та допомогу у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю, суми яких не підлягають врахуванню при обчисленні середнього заробітної плати.

Також рішенням Шевченківського районного суду м. Києва від 14 липня 2016 року позов громадянина С. до Об'єднання підприємств «Ж.» про стягнення середнього заробітку задоволено частково та стягнуто з відповідача Об'єднання підприємств «Ж.» на користь громадянина С. середній заробіток за весь час затримки розрахунку у розмірі 21 421,72 грн..

При розрахунку належного до стягнення середнього заробітку суд виходив з даних про заробітну плату позивача за два останніх повних місяці, що передували звільненню.

Апеляційний суд м. Києва, змінюючи рішення Шевченківського районного суду м. Києва від 14 липня 2016 року і зменшуючи належну до стягнення суму з 21 421,72 грн. до 16 705,16 грн., зазначав, що суд першої інстанції не звернув уваги на те, що до виплат за останні два місяці роботи позивача включено

також відпускні, позаяк позивач п'ять днів перебував у відпустці. Оскільки при обчисленні середньої заробітної плати не враховуються виплати за час, протягом якого зберігається середній заробіток працівника, зокрема у разі перебування у щорічній відпустці, судом першої інстанції допущено помилку при визначенні середнього заробітку громадянина С., що призвело до безпідставного збільшення суми стягнення.

Стягнення середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільненні виступає як компенсаційна виплата, спрямована на захист інтересів працівника, права якого на своєчасне отримання належних при звільненні виплат було порушено.

З аналізу положень ст. 117 Кодексу законів про працю України вбачається, що стягнення такого заробітку провадиться за весь час затримки по день фактичного розрахунку.

Водночас інколи, виходячи з фактичних обставин справи, суди повинні розглядати можливість зменшення належної до стягнення суми середнього заробітку, якщо позов про стягнення заборгованості із заробітної плати вирішено на користь працівника частково, а обрахована сума середнього заробітку непомірно перевищує таку заборгованість.

При вирішенні подібних спорів варто враховувати висновки Верховного Суду України, викладені в постанові № 6-113цс16 від 27 квітня 2016 року, в якій зазначено, що при частковому задоволенні позову працівника суд визначає розмір відшкодування за час затримки розрахунку з урахуванням спірної суми, на яку працівник мав право, частки, яку вона становила у заявлених вимогах, істотності цієї частки порівняно із середнім заробітком та інших конкретних обставин справи. Право суду зменшити розмір середнього заробітку, що має сплатити роботодавець працівникові за час затримки виплати з вини роботодавця належних звільненому працівникові сум у строки, визначені статтею 116 КЗпП України, залежить від таких чинників: наявність спору між працівником та роботодавцем з приводу розміру належних до виплати працівникові сум за трудовим договором на день звільнення; виникнення спору між роботодавцем та працівником після того, коли належні до виплати працівникові суми за трудовим договором у зв'язку з його звільненням повинні бути сплачені роботодавцем; прийняття судом рішення щодо часткового задоволення вимог працівника про виплату належних йому при звільненні сум у строки, визначені ст. 116 цього Кодексу. Водночас при розгляді даної справи необхідно взяти до уваги і такі обставини, як розмір недоплаченої суми, істотність цієї частки порівняно із середнім заробітком працівника, обставини, за яких було встановлено наявність заборгованості, дії відповідача щодо її виплати.

Вищенаведені висновки Верховного Суду України варто враховувати у справах, де розмір середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільненні перевищує розмір виплат, не виплачених працівникові при звільненні, в значному обсязі, й така прострочена виплатою сума є неістотною порівняно із розміром середнього заробітку.

Так, рішенням Дарницького районного суду міста Києва від 25 травня 2016 року позов громадянина Д. до Публічного акціонерного товариства «Ч.» задоволено частково, стягнуто з Публічного акціонерного товариства «Ч.» на користь громадянина Д. заборгованість по заробітній платі в розмірі 844,00 грн. та середній заробіток за час затримки розрахунку при звільненні в розмірі 80 145,67 грн..

Задовольняючи позовні вимоги, суд першої інстанції виходив з того, що Публічне акціонерне товариство «Ч.» при звільненні громадянина Д. не провело з ним повного розрахунку та не виплатило компенсацію за невикористану щорічну відпустку у розмірі 844,00 грн.. Оскільки такими діями було порушено право працівника на отримання всіх належних йому сум у день звільнення, з відповідача на користь позивача також підлягає стягненню середній заробіток за весь час затримки розрахунку, по дату ухвалення рішення.

Апеляційний суд м. Києва, змінюючи рішення Дарницького районного суду міста Києва від 25 травня 2016 року і зменшуючи належну до стягнення суму з 80 145,67 грн. до 24 845,16 грн., зазначав, що, позивачем було заявлено до стягнення як компенсацію за невикористану відпустку в сумі 2743,00 грн., проте суд першої інстанції дійшов обґрунтованого висновку про задоволення таких вимог частково та стягнення 844,00 грн., оскільки компенсації підлягало не 13 днів, як зазначав позивач, а 4. Разом з тим, оскільки роботодавцем було прострочено виплату суми, що становить 31% заявлених до стягнення коштів, позаяк ця сума є неістотною порівняно із розміром середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільненні, який становить 80 145,67 грн., виходячи із засад справедливості та співмірності, середній заробіток підлягає стягненню у розмірі 24 845,16 грн., що становить 31% заявленої до стягнення суми середнього заробітку.

Рішенням Шевченківського районного суду м. Києва від 23 січня 2017 року позов громадянки Л. до Публічного акціонерного товариства «Ю.» про стягнення не нарахованих та невиплачених коштів у порядку оплати праці за роботу у вихідні дні та середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільненні задоволено, стягнуто на користь позивача ненараховану і невиплачену заробітну плату в розмірі 3443,88 грн. та середній заробіток за час вимушеного прогулу в розмірі 451 148,27 грн..

Задовольняючи позовні вимоги, суд виходив з того, що при звільненні громадянину Л. не було нараховано і виплачено заробітну плату в подвійному розмірі за роботу у вихідні дні, а тому, виходячи з положень ст. 116, 117 Кодексу законів про працю України, позовні вимоги є обґрунтованими і підлягають задоволенню.

Апеляційний суд м. Києва, змінюючи рішення Шевченківського районного суду м. Києва від 23 січня 2017 року і зменшуючи належну до стягнення суму заборгованості по заробітній платі з 3443,88 грн. до 1922,37 грн., а суму середнього заробітку з 451 148,27 грн. до 251 830,96 грн., зазначав, що Публічне акціонерне товариство «Ю.», дійсно, не нарахувало і не виплатило громадянці Л. заробітну плату в подвійному розмірі за роботу протягом вихідних днів, проте суд першої інстанції невірно обрахував суму такого боргу, оскільки при визначенні заробітної плати помилково виходив із розміру заробітної плати з урахуванням премії. Разом з тим, визначаючи належну до стягнення суму середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільненні, суд враховує, що громадянка Л. знала про порушення свого права, яке мало місце в січні 2009 року, проте до суду звернулася лише в квітні 2015 року, що призвело до нарахування середнього заробітку в непропорційно великому розмірі. З огляду на вказане, враховуючи неістотність суми боргу порівняно із сумою, яку позивач просить стягнути в порядку, визначеному ст.117 КЗпП України, виходячи з принципу справедливості та співмірності, середній заробіток підлягає стягненню в розмірі, пропорційному розміру задоволених позовних вимог про стягнення невиплаченої заробітної плати, а саме в розмірі 251 830,96 грн..

При стягненні середнього заробітку за час вимушеного прогулу суди повинні враховувати, що такий заробіток обраховується виходячи з виплат за останні два календарні місяці роботи, що передують події, з якою пов'язана виплата, тобто дню звільнення працівника з роботи.

Основою для визначення загальної суми заробітку, що підлягає виплаті за час вимушеного прогулу, є середньоденна (середньогодинна) заробітна плата працівника, яка підлягає множенню на середньомісячне число робочих днів у розрахунковому періоді. Середньомісячне число робочих днів розраховується діленням на 2 сумарного числа робочих днів за останні два календарні місяці згідно з графіком роботи підприємства, установи, організації, встановленим з дотриманням вимог законодавства.

Детальний порядок обчислення середнього заробітку за час вимушеного прогулу визначається Порядком обчислення середньої заробітної плати, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України № 100 від 08 лютого 1995 року.

Так, рішенням Голосіївського районного суду м. Києва від 01 квітня 2017 року задоволено частково позовні вимоги громадянки С. до Товариства з обмеженою відповідальністю «Ц.» про зобов'язання видати трудову книжку і стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу.

Задовольняючи позовні вимоги частково та стягуючи з Товариства з обмеженою відповідальністю «Ц.» на користь позивача середній заробіток в розмірі 6 784,00 грн., суд першої інстанції виходив із положень ст. 235 Кодексу законів про працю України та при розрахунку належних до стягнення сум керувався Порядком обчислення середньої заробітної плати, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України № 100 від 08 лютого 1995 року.

Апеляційний суд м. Києва, змінюючи рішення Голосіївського районного суду м. Києва від 01 квітня 2017 року в частині стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу і зменшуючи його розмір до 4578.19 грн., зазначав, що при обрахунку середнього заробітку необхідно виходити із середньоденної заробітної плати, яка множиться на середньомісячне число робочих днів у розрахунковому періоді, а не з узагальненого місячного розміру заробітної плати, отримуваної за місцем роботи за два останні місяці, оскільки подальше обчислення належної до стягнення суми не передбачає множення на кількість повних місяців, протягом яких не було видано трудову книжку позивачу.

Рішенням Дніпровського районного суду м. Києва від 18 червня 2017 року задоволено позовні вимоги громадянки Ф. до Товариства з обмеженою відповідальністю «Ю.» про стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу в зв'язку з затримкою видачі трудової книжки.

Задовольняючи позовні вимоги частково та стягуючи з Товариства з обмеженою відповідальністю «Ю.» на користь громадянки Ф. середній заробіток за час затримки видачі трудової книжки в розмірі 22 940,55 грн., суд першої інстанції виходив з того, що відповідач протягом сорока п'яти днів з дня звільнення не видавав позивачу трудову книжку, що є підставою для стягнення передбачених ст. 235 Кодексу законів про працю України сум. В основу рішення покладав розрахунок, вчинений відповідно до Порядку обчислення середньої заробітної плати, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України № 100 від 08 лютого 1995 року.

Апеляційний суд м. Києва, змінюючи рішення Дніпровського районного суду м. Києва від 18 червня 2017 року і зменшуючи розмір стягнення до 14 783,91 грн., зазначав, що при обрахунку середнього заробітку необхідно множити середньоденну заробітну плату на середньомісячне число робочих днів у розрахунковому періоді, а не на загальну кількість календарних днів. Суд першої інстанції в при вчиненні розрахунку середнього заробітку не

звернув уваги на вказані положення Порядку обчислення середньої заробітної плати, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України № 100 від 08 лютого 1995 року, в зв'язку з чим стягнув з відповідача суму компенсації в підвищеному розмірі.

Окрему увагу варто приділити встановленню судами при вирішенні спорів, які виникають в зв'язку з невикплатою заробітної плати, наявності чи відсутності вини роботодавця в непроведенні розрахунку.

Так, за змістом ст. 117 Кодексу законів про працю України підставою для покладення на роботодавця відповідальності у вигляді компенсаційних виплат є саме вина власника або уповноваженого ним органу в непроведенні розрахунку в строки, зазначені в ст. 116 цього Кодексу.

Законодавство не містить чіткого переліку причин, що можуть вважатися поважними при затримці виплати роботодавцем заробітної плати працівникові, зокрема повного розрахунку при звільненні, тобто такі доводи роботодавця оцінюються судом залежно від фактичних обставин справи.

Водночас існують певні виняткові випадки, коли обставини, що зумовили невикплату належних працівникові сум, в силу закону варто розцінювати як такі, що не залежать від волі роботодавця.

Так, відповідно до ст. 14-1 Закону України «Про торгово-промислові палати в Україні» Торгово-промислова палата України та уповноважені нею регіональні торгово-промислові палати засвідчують форс-мажорні обставини (обставини непереборної сили) та видають сертифікат про такі обставини протягом семи днів з дня звернення суб'єкта господарської діяльності за собівартістю. Сертифікат про форс-мажорні обставини (обставини непереборної сили) для суб'єктів малого підприємництва видається безкоштовно.

Форс-мажорними обставинами (обставинами непереборної сили) є надзвичайні та невідворотні обставини, що об'єктивно унеможливають виконання зобов'язань, передбачених умовами договору (контракту, угоди тощо), обов'язків згідно із законодавчими та іншими нормативними актами, а саме: загроза війни, збройний конфлікт або серйозна загроза такого конфлікту, включаючи але не обмежуючись ворожими атаками, блокадами, військовим ембарго, дії іноземного ворога, загальна військова мобілізація, військові дії, оголошена та неоголошена війна, збурення, акти тероризму, диверсії, піратства, безлади тощо.

Таким чином, у разі встановлення, що невикплата належних працівникові при звільненні суд відбулася в зв'язку з форс-мажорними обставинами, настання яких засвідчене належним чином, відсутні підстави для застосування ст. 117 Кодексу законів про працю України, оскільки прострочення виплати

відбулося не з вини роботодавця.

Верховний Суд України в постанові № 6-383цс16 від 11 травня 2016 року звернув увагу судів нижчих інстанцій на те, що, сертифікатом Торгово-промислової палати України від 28 серпня 2014 року за № 2644 встановлено, що за інформацією Служби безпеки України ухвалено рішення про проведення в Донецькій області антитерористичної операції. На підставі наданих документів Торгово-промислова палата засвідчила з 2 липня 2014 року настання обставин непереборної сили для низки підприємств під час здійснення господарської діяльності на території Донецької області та дотримання законодавства щодо справляння і сплати податків та обов'язкових платежів; на момент видачі сертифіката обставини непереборної сили тривають та дату закінчення їх терміну встановити неможливо.

Враховуючи зазначене, затримку вищевказаними підприємствами виплат своїм працівникам у строки, визначені ст. 116 КЗпП України, варто вважати такою, що відбулася не з вини відповідача.

Так, рішенням Святошинського районного суду м. Києва від 13 червня 2016 року задоволено позов громадянина К. до Державного підприємства «Є.» про стягнення компенсації втрати частини заробітної плати у зв'язку з порушенням строків її виплати та середнього заробітку за затримку виплати заробітної плати при звільненні.

Стягнуто з Державного підприємства «Є.» на користь громадянина К. компенсацію втрати частини заробітної плати у зв'язку з порушенням строків її виплати у сумі 4 980,29 грн. та середній заробіток за затримку виплати заробітної плати при звільненні за весь період невиплати належних працівникові коштів у розмірі 44 276,40 грн..

Задовольняючи позовні вимоги, суд першої інстанції виходив з того, що відповідач порушив вимоги трудового законодавства при звільненні громадянина К. з роботи, не виплатив йому всі належні при звільненні суми, що є підставою для застосування визначеної ст. 117 Кодексу законів про працю України відповідальності.

Апеляційний суд м. Києва, скасовуючи рішення Святошинського районного суду м. Києва від 13 червня 2016 року в частині стягнення середнього заробітку за час затримки виплати заробітної плати у розмірі 44 276,40 грн. і ухвалюючи в цій частині нове рішення про відмову в задоволенні таких вимог, зазначав, що Сертифікатом Торгово-промислової палати України підтверджено, що в червні 2014 року незаконними збройними формуваннями було захоплено адміністративну будівлю Державного підприємства «Є.», шахти з водовідливними комплексами в т.ч. водовідливний комплекс шахти «21», де працював громадянин К., автомобільні бокси, складські

приміщення, автотранспортні засоби, комп'ютери та оргтехніка, в зв'язку з чим Державне підприємство «Є.» позбавлене можливості продовжувати виробничу діяльність. Оскільки відповідач є неприбутковою, бюджетною установою та повністю утримується за рахунок державного бюджету, при цьому низкою нормативно-правових актів було призупинено казначейське обслуговування розпорядників, одержувачів бюджетних коштів та інших клієнтів на території, яка не контролюється українською владою, варто дійти висновку, що вини роботодавця в невиплаті заробітної плати працівникам немає, що виключає застосування ст. 117 Кодексу законів про працю України.

Висновки

Підсумовуючи все вищевикладене, за результатами проведеного аналізу судової практики варто дійти висновку, що здебільшого суди першої інстанції правильно застосовують норми матеріального і процесуального права при вирішенні спорів, що виникають з трудових правовідносин.

У переважній більшості причиною неправильного вирішення справи є невірна оцінка доказів та неповне з'ясування обставин, що мають значення для справи.

Одночасно певні спірні питання, які виникають у практиці судів при розгляді справ такої категорії, стосуються тлумачення норм матеріального права, а тому при вирішенні таких суперечностей щодо правильного розуміння і трактування правових норм варто враховувати практику Верховного Суду України у справах, що виникають з подібних правовідносин.

З метою формування єдиної та узгодженої судової практики з вирішення спорів, що виникають з трудових правовідносин, доцільне проведення навчань або семінарів для обговорення питань застосування норм Кодексу законів про працю України та інших нормативно-правових актів, що регулюють трудові правовідносини, а також надання судам перших інстанцій відповідних рекомендацій та роз'яснень.