

## РІШЕННЯ У ЦИВІЛЬНИХ СПРАВАХ

Відповідно до ч. 3 ст. 32 КЗпП України у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці допускається зміна істотних умов праці при продовженні роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою. 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.

Таким чином, зміна істотних умов праці може бути визнана законною тільки в тому випадку, якщо буде доведена наявність змін в організації виробництва і праці

### ПОСТАНОВА

Судової палати у цивільних справах  
Верховного Суду України від 4 липня 2012 р.  
(в и т я г)

У березні 2011 р. С. звернулася до суду з позовом до товариства з обмеженою відповідальністю

«Фрі Медіа Україна ГМБХ» (далі — ТОВ) про новлення умов оплати праці.

Позивачка зазначила, що з 5 січня 2009 р. працює у відповідача на посаді начальника юридичного відділу на підставі трудового договору, відповідно до умов якого її заробітна плата становила 9 тис. 100 грн без урахування податків та зборів. 25 жовтня 2010 р. ТОВ письмово повідомило її про зміну істотних умов праці, а саме про зменшення заробітної плати до 1 тис. грн з 26 січня 2011 р. у зв'язку зі зменшенням обсягу робіт та запланованою передачею окремих функцій з юридичного супроводу діяльності та обліку кадрів ТОВ зовнішнім виконавцям, консультантам та радникам на підставі ч. 3 ст. 32 КЗпП.

Незважаючи на те, що С. категорично заперечувала щодо таких змін в оплаті праці, відповідач всупереч вимогам закону в односторонньому порядку зменшив розмір її заробітної плати.

Пославшись на те, що з наказом про зміну умов праці її не ознайомили, згоди на зменшення розміру заробітної плати вона не давала, всупереч ч. 6 ст. 21, ч. 2 ст. 41 Закону від 15 вересня 1999 р. № 1045-XIV «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» питання зміни оплати праці не погоджено з профспілковим органом та не отримано попередньої згоди виборного профспілкового органу, членом якого вона є, прийняття в односторонньому порядку рішення з питань оплати праці, що погіршують умови, встановлені трудовим договором, не допускається, С. на підставі статей 32, 97 КЗпП просила поновити її умови оплати праці та стягнути на її користь 23 тис. 217 грн 78 коп. заборгованості, що виникла станом на 16 червня 2011 р.

Шевченківський районний суд м. Києва рішенням від 28 липня 2011 р., залишеним без змін ухвалою Апеляційного суду м. Києва від 22 листопада 2011 р., у задоволенні позову С. відмовив.

Ухвалою Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ від 16 грудня 2011 р. відмовлено у відкритті касаційного провадження за касаційною скаргою С. на зазначені вище судові рішення.

У поданій до Верховного Суду України заяві про перегляд рішення Шевченківського районного суду м. Києва від 28 липня 2011 р., ухвали Апеляційного суду м. Києва від 22 листопада 2011 р. та ухвали Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ від 16 грудня 2011 р. С. порушила питання про скасування цих судових рішень та ухвалення нового рішення про задоволення її позовних вимог із підстав, передбачених ст. 360<sup>3</sup> ЦПК, — неоднакового застосування судами касаційної інстанції одних і тих самих норм матеріального права, що потягло ухвалення різних за змістом судових рішень у

подібних правовідносинах, а саме: ч. 4 ст. 32, п. 6 ст. 36 та ч. 3 ст. 184 КЗпП, зокрема щодо припинення трудового договору внаслідок відмови працівника від продовження роботи у зв'язку зі зміною істотних умов праці.

Як на приклад наявності зазначеної підстави подання заяви про перегляд судових рішень С. послалася на ухвалу Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ від 23 березня 2011 р.

У надісланих на адресу Верховного Суду України доповненнях до заяви С. зазначила також про неоднакове застосування судами касаційної інстанції ч. 3 ст. 32 КЗпП — щодо можливості зміни істотних умов праці внаслідок змін в організації виробництва і праці.

На підтвердження наявності такої підстави для перегляду вищезазначених судових рішень заявниця навела ухвалу Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ від 28 березня 2012 р. у справі за аналогічним позовом Б. до ТОВ.

С. зазначила, що правові висновки Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ про застосування норм матеріального права, покладені в основу судових рішень у справі, які переглядаються, не є однакоvими з висновками, зробленими судами касаційних інстанцій у наведених для прикладу судових рішеннях, що потягло ухвалення різних за змістом судових рішень у подібних правовідносинах.

Заслухавши доповідь судді, пояснення С., перевірюючи наведені нею доводи, Судова палата у цивільних справах Верховного Суду України вирішила, що заява про перегляд оскаржуваних судових рішень підлягає частковому задоволенню з таких підстав.

Відповідно до ст. 353 ЦПК Верховний Суд України переглядає судові рішення у цивільних справах виключно з підстав і в порядку, встановлених цим Кодексом.

За положеннями п. 1 ч. 1 ст. 355 ЦПК підставою для подання заяви про перегляд судових рішень у цивільних справах є неоднакове застосування судом (судами) касаційної інстанції одних і тих самих норм матеріального права, що потягло ухвалення різних за змістом судових рішень у подібних правовідносинах.

Під час розгляду справи суди встановили, що з 5 січня 2009 р. С. працювала у відповідача на посаді начальника юридичного відділу на підставі трудового договору із заробітною платою 9 тис. 100 грн без урахування податків та зборів. Із 20 жовтня 2010 р. вона є членом комітету первинної профспілкової організації у ТОВ.

25 жовтня 2010 р. ТОВ письмово повідомило С. про зміну істотних умов праці, а саме зменшення заробітної плати до 1 тис. грн з 26 січня 2011 р., яке фактично й відбулося без її згоди на такі зміни.

Відмовляючи в задоволенні позову С. про поновлення умов праці, суд першої інстанції, з висновками якого погодилися суди апеляційної та касаційної інстанцій, виходив із того, що зміна істотних умов праці, а саме зменшення розміру оплати праці позивачки, проведена відповідно до вимог ч. 3 ст. 32 КЗпП — з попередженням її про такі зміни за два місяці.

В іншій справі, яка виникла у подібних правовідносинах, зокрема у справі за позовом Б. до ТОВ про поновлення умов оплати праці, Вищий спеціалізований суд України з розгляду цивільних і кримінальних справ в своїй ухвалі від 28 березня 2012 р. погодився з рішенням Апеляційного суду м. Києва від 16 грудня 2011 р. про незаконність зменшення в односторонньому порядку розміру заробітної плати та задоволення вимоги Б. про поновлення умов оплати праці, оскільки згідно з ч. 3 ст. 32 КЗпП зміна істотних умов праці допускається у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці, а у відповідача таких змін не відбулося.

Таким чином, виявлено неоднакове застосування касаційним судом норм матеріального права: ч. 3 ст. 32 КЗпП.

Вирішуючи питання про усунення розбіжностей у застосуванні касаційним судом зазначеної норми матеріального права, Судова палата у цивільних справах Верховного Суду України виходила з такого.

Відповідно до ч. 3 ст. 32 КЗпП у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці допускається зміна істотних умов праці при продовженні роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою. Про зміну істотних умов праці — систем та розмірів оплати праці, пільг, режиму роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміну розрядів і най-

менування посад та інших — працівник повинен бути повідомлений не пізніше ніж за два місяці.

Отже, зі змісту зазначеної норми вбачається, що зміна істотних умов праці може бути визнана законною тільки в тому випадку, якщо буде доведена наявність змін в організації виробництва і праці.

Рішення судів у справі, яка переглядається, не ґрунтуються на вимогах матеріального права, оскільки всупереч зазначеному не містять будь-яких висновків щодо змін в організації виробництва і праці у відповідача.

За таких обставин заява С. підлягає частковому задоволенню, а ухвала Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ від 16 грудня 2011 р. — скасуванню з передачею справи на новий касаційний розгляд.

Щодо іншої ухвали суду касаційної інстанції від 23 березня 2011 р., на яку також послалася заявниця, обґрунтовуючи підстави подання заяви до Верховного Суду України, то вона не дає підстав для висновку про те, що суди касаційної інстанції при розгляді двох чи більше справ за тотожних предмета спору, підстав позову та за аналогічних обставин і однакового регулювання нормами матеріального права спірних правовідносин дійшли протилежних висновків щодо заявлених позовних вимог, оскільки стосується правовідносин, що мають зовсім інший характер, пов'язаних із вимогою позивача про поновлення на роботі, стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу та відшкодування моральної шкоди, тобто вимог, яких позивачка у справі, що переглядається, не заявляла.

Керуючись статтями 355, 360<sup>3</sup>, 360<sup>4</sup> ЦПК, Судова палата у цивільних справах Верховного Суду України заяву С. задовольнила частково: ухвалу Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ від 16 грудня 2011 р. скасувала, справу передала на новий розгляд до суду касаційної інстанції.