

**ХАРКІВСЬКІЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ  
УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ Г.С. СКОВОРОДИ  
ЮРИДИЧНИЙ ФАКУЛЬТЕТ**

**КАФЕДРА ЦИВІЛЬНО-ПРАВОВИХ ДИСЦИПЛІН,  
ГОСПОДАРСЬКОГО ТА ТРУДОВОГО ПРАВА**

**АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ТРУДОВОГО ПРАВА  
ТА ПРАВА СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ**

*Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції,  
присвяченої 90-річчю з дня народження член-кореспондента  
НАПрН України, академіка Міжнародної кадрової академії,  
Заслуженого діяча науки України, доктора юридичних наук,  
професора **О. І. Процевського**  
(Харків, 5 квітня 2019 року)*

Харків  
«Юрайт»  
2019

УДК 349.2:364.3  
ББК 67.305  
А 43

Відповідальний за випуск доктор юридичних наук,  
професор *О. В. Москаленко*

**Актуальні** проблеми трудового права та права соціального забезпечення : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції, присвяченої 90-річчю з дня народження чл. кор. НАПрН України, академіка Міжнародної кадрової академії, Заслуженого діяча науки України, д-ра юрид. наук, проф. О. І. Процевського (Харків, 5 квітня 2019 року). – Харків : Юрайт, 2019. – 508 с.

ISBN 978-617-7450-09-1

5 квітня 2019 року кафедрою цивільно-правових дисциплін, господарського та трудового права Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди проведена міжнародна науково-практична конференція, присвячена 90-річчю член-кореспондента НАПрН України, академіка Міжнародної кадрової академії, Заслуженого діяча науки України, доктора юридичних наук, професора Процевського Олександра Івановича.

У матеріалах збірника представлені результати наукових досліджень вчених, присвячених актуальним проблемам трудового права та права соціального забезпечення.

Видання адресоване вченим, аспірантам, докторантам, викладачам закладів юридичної освіти, працівникам суду, адвокатури, органам юстиції, співробітникам Державної служби з питань праці України та Державної служби зайнятості України, практикуючим юристам, громадським діячам, профспілковим активістам, іншим особам, які вивчають трудове право і право соціального забезпечення і застосовують на практиці відповідне законодавство.

ISBN 978-617-7450-09-1

УДК 349.2:364.3

ББК 67.305

© Харківській національний педагогічний  
університет імені Г. С. Сковороди, 2019

© «Юрайт», оформлення, 2019

6. Наньєва М.І. Укладення трудового договору за законодавством України та окремих зарубіжних країн : дис. ... канд. юр. наук : 12.00.05 / Національний університет «Одеська юридична академія». Одеса, 2015. 224 с.

УДК 349.2

*Денисюк Марія Олексіївна*  
*аспірант кафедри трудового права*  
*та права соціального забезпечення*  
*юридичного факультету Київського національного*  
*університету імені Тараса Шевченка*

## **АКТУАЛЬНА СУДОВА ПРАКТИКА ВЕРХОВНОГО СУДУ В ТРУДОВИХ СПОРАХ**

Актуальність обраної тематики. З моменту початку функціонування оновленого Верховного Суду (далі – ВС) пройшло більше року, за який накопичилося багато цікавих правових позицій вищого судового органу України в трудових спорах. В межах даних тез нами буде розглянуто найбільш цікаві та визначальні рішення ВС, прийняті в 2018-2019 рр., а також надано узагальнену критичну оцінку висновкам, яких дійшов ВС у відповідних справах.

Виклад основного матеріалу. Питання співвідношення трудового та цивільно-правового договорів не є новим. Незважаючи на складність в доказуванні наявності саме трудових правовідносин, в окремих випадках позивачу довести дані обставини вдається.

Так, зокрема, в одній з постанов Касаційного цивільного суду ВС (далі – КЦС ВС) вказано наступне: «...Позовна заява мотивована тим, що ОСОБА\_4 з кінця січня 2017 року перебувала у трудових відносинах з відповідачем. Протягом двох місяців працювала на посаді продавця, проте трудовий договір не підписувала, на своє відповідне прохання отримувала відповідь про те, що він буде укладений пізніше...»[1].

Незважаючи на те, що відповідач в цій справі посилався на укладення з позивачем цивільно-правового договору (про надання послуг, КЦС ВС

зазначив: «...Суди попередніх інстанцій на підставі належним чином оцінених доказів встановили, що ОСОБА\_4 перебувала у трудових відносинах з відповідачем, що також підтверджується показами свідків, дійшли обгрунтованого висновку про те, що позивач перебувала у трудових відносинах з ТОВ «Оптторг-15»... Оскільки при звільненні відповідач не провів з нею повного розрахунку тому, встановивши факт трудових відносин позивача з відповідачем, суди попередніх інстанцій правильного виходили з приписів статей 116, 117 КЗпП України про стягнення неотриманої заробітної плати та компенсацію за несвочасну виплату заробітної плати...»[1]. Верховний Суд зазначив, що основною ознакою, яка відрізняє трудові відносини є те, що трудове законодавство регулює процес трудової діяльності, її організації, а за цивільно-правовим договором процес організації трудової діяльності залишається поза його межами, метою договору є отримання певного матеріального результату. На відміну від працівника, виконавець не підпорядковується правилам внутрішнього трудового розпорядку, він сам організовує і виконує свою роботу [1].

В іншій справі розглядалося питання законності звільнення за п.1 ст.40 КЗпП. В постанові КЦС ВС від 10 вересня 2018 року у справі №487/6407/16-ц суд дійшов наступних висновків: «... Розглядаючи трудові спори, пов'язані зі звільненням за п.1 ст.40 КЗпП України, суди зобов'язані з'ясувати, чи дійсно у відповідача мали місце зміни в організації виробництва і праці, зокрема, ліквідація, реорганізація або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників, чи додержано власником або уповноваженим ним органом норм законодавства, що регулюють вивільнення працівника, які є докази щодо змін в організації виробництва і праці, про те, що працівник відмовився від переведення на іншу роботу або що власник або уповноважений ним орган не мав можливості перевести працівника з його згоди на іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації, чи не користувався вивільнюваний працівник переважним правом на залишення на роботі та чи попереджувався він за 2 місяці про наступне вивільнення...»[2].

Як бачимо, КЦС ВС притримується позиції, відповідно до якої сам факт формальної зміни в організації виробництва і праці є недостатнім для звільнення за п.1 ст.40 КЗпП, адже відсутність доказів «реальної» зміни фактично робить такі дії роботодавця фіктивними (тобто вони не спрямовані на досягнення реальних наслідків). Більш того, стандарт виконан-

ня обов'язку щодо запропонування вакантних посад також встановлено на дуже високому рівні: має бути запропоновано всі можливі вакантні посади.

У справі №273/212/16-ц КЦС ВС розглядав спір про припинення повноважень посадової особи на підставі п.5 ч.1 ст.41 КЗпП України [3]. Правовий висновок суду в цьому випадку є цікавим з огляду на наступне: 1) КЦС ВС фактично визначив розподіл тягаря доказування в справах про звільнення: «...З урахуванням вимог трудового законодавства у справах, у яких оспорюється незаконність звільнення, саме відповідач повинен довести, що звільнення відбулося без порушення законодавства про працю...» [3]; 2) встановив, що звільнення за п.5 ч.1 ст.41 КЗпП не потребує встановленні певної підстави звільнення і не є мірою дисциплінарної відповідальності: «...законність звільнення за пунктом 5 частини першої статті 41 КЗпП України обумовлюється лише правозгідністю рішення вищого органу управління або виконавчого органу, що наділений повноваженнями з прийому/звільнення працівників...»[3]. Таким чином, звільнення працівника з ініціативи роботодавця у зв'язку з припиненням повноважень посадових осіб не передбачає необхідності попереднього повідомлення про звільнення, з'ясування вини працівника, доцільності та причин звільнення, врахування попередньої роботи та інших позитивних результатів.

В іншій справі КЦС ВС дійшов висновку, що не є порушенням трудової дисципліни невиконання обов'язків, які виходять за межі трудових або виходять за межі трудового договору. При цьому суд зазначив наступне: «...аналіз п. 3 ст. 40 КЗпП України показує, що для застосування цієї підстави розірвання трудового договору важливим є невиконання працівником обов'язків, передбачених трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку. При цьому не може вважатися порушенням трудової дисципліни невиконання обов'язків, які виходять за межі трудових або не впливають з трудового договору...»[4]. Отже, формального посилання на правила внутрішнього трудового розпорядку недостатньо для констатації факту невиконання трудових обов'язків: в кожному випадку має бути ретельно досліджено, чи дійсно працівник порушив відповідний обов'язок та чи був покладений це обов'язок саме на цього працівника.

В постанові від 30 травня 2018 року у справі №297/3092/15-ц КЦС ВС дійшов висновку, що рішення атестаційної комісії не є достатнім доказом

того, що працівник не відповідає займаній посаді внаслідок недостатньої кваліфікації. КЦС ВС вказав: «...Висновок суду про недостатність в особі кваліфікації, що перешкоджає належним чином виконувати посадові обов'язки, не може ґрунтуватися лише на матеріалах атестаційної комісії й показаннях свідків за відсутності інших об'єктивних даних щодо недостатньої кваліфікації, якими можуть бути, зокрема документи, звіти, плани, доповідні та інші докази неякісного чи неналежного виконання трудових обов'язків...»[5]. Отже, як бачимо, в даному випадку суд підняв планку доказування законності звільнення за п.2 ст.40 КЗпП: самого факту непроходження атестації недостатньо, якщо немає інших доказів, які підтверджують невідповідність працівника займаній посаді.

На рівні Великої Палати ВС (далі – ВП ВС) показовим є висновок, зроблений ВП ВС у постанові від 25 лютого 2019 року у справі №243/312/18: «... пільга щодо сплати судового збору, передбачена пунктом 1 частини першої статті 5 Закону України «Про судовий збір», згідно з якою від сплати судового збору під час розгляду справи в усіх судових інстанціях звільняються позивачі - у справах про стягнення заробітної плати та поновлення на роботі, не поширюється на вимоги позивачів про стягнення середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільненні під час розгляду таких справ в усіх судових інстанціях...»[6]. Основна логіка ВП ВС в даному випадку полягала в тому, що стягнення з роботодавця середнього заробітку за час затримки видачі трудової книжки за своєю правовою природою є спеціальним видом відповідальності роботодавця, який нараховується у розмірі середнього заробітку і спрямований на захист прав звільнених працівників щодо отримання ними в передбачений законом строк трудової книжки. На нашу думку, така позиція є необґрунтованою, адже ЗУ «Про судовий збір» в частині пільг по сплаті судового збору не містить жодних положень по диференціації поняття «заробітна плата», а тому будь-яка невизначеність законодавства в даному випадку мала б трактуватися на користь працівника.

Касаційний адміністративний суд ВС (далі – КАС ВС) в своїй постанові від 06 березня 2019 року у справі №522/12566/18 розглянув питання співвідношення відповідальності, передбаченої ст.265 КЗпП, з іншими видами відповідальності. На думку суду, «... накладення на юридичних осіб і фізичних осіб - підприємців, які використовують найману працю, санкцій відповідно до статті 265 Кодексу законів про працю України не охоплюється поняттям «притягнення до адміністративної відповідаль-

ності», а адміністративні справи з приводу рішень, дій чи бездіяльності компетентних органів (посадових осіб) щодо накладення таких санкцій не підпадають під дію пункту 1 частини першої статті 20 КАС України та, відповідно, підсудні окружним адміністративним судам...»[7]. КАС ВС додав, що наявність у частині третій статті 265 Кодексу законів про працю України прямої вказівки на те, що штрафи, накладення яких передбачено частиною другою цієї статті, є фінансовими санкціями, ототожнення таких штрафів із адміністративною відповідальністю є неправильним.

Висновки. За останній рік ВС було проведено велику роботу, спрямовану на уніфікацію правових позицій в трудових спорах. Незважаючи на те, що далеко не з усіма позиціями ВС можна однозначно погодитись, наразі все ж намітилась позитивна тенденція до більш виваженого та системного підходу до розв'язання трудових спорів. Основними ж тенденціями судової практики ВС є: 1) закріплення більш високого тягара доказування для роботодавця; 2) змістовне, а не формальне гарантування прав працівників при звільненні; 3) ретельне дослідження обставин справи, а не формальний підхід до встановлених судами нижчих інстанцій обставин (зокрема, в частині змін в організації виробництва і праці; проведення атестації тощо).

### *Список використаних джерел*

1. Постанова Касаційного цивільного суду від 08.10.2018 р. у справі №553/954/17. URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/77090152>
2. Постанова Касаційного цивільного суду від 10.09.2018 р. у справі №487/6407/16-ц. URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/76350630>
3. Постанова Касаційного цивільного суду від 23.01.2018 р. у справі №273/212/16-ц. URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/71828885>
4. Постанова Касаційного цивільного суду від 21.03.2018 р. у справі №336/3679/17. URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/72938593>
5. Постанова Касаційного цивільного суду від 30.05.2018 р. у справі №297/3092/15-ц. URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/74439968>
6. Постанова Великої Палати Верховного Суду від 25.02.2019 р. у справі №243/312/18. URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/79684987>
7. Постанова Касаційного адміністративного суду від 06.03.2019 р. у справі №522/1266/18. URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/80317817>.