



Верховний  
Суд

# Трохи про трудові спори в ракурсі практики Об'єднаної палати Касаційного цивільного суду

Василь Крат,  
суддя Верховного Суду, кандидат юридичних наук, доцент

29 листопада 2024 року



## Спори про звільнення працівників-сумісників

Постанова ОП КЦС від 06.11.2023 у справі № 127/18918/22

Верховний  
Суд

Під час розгляду спорів про звільнення працівників-сумісників, звільнених з 19 липня 2022 року, не підлягає застосуванню постанова Кабінету Міністрів України від 03 квітня 1993 року № 245 «Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій» та Положення про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій, затверджене наказом Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства фінансів України від 28 червня 1993 року № 43.

Втрата чинності постанови Кабінету Міністрів України від 03 квітня 1993 року № 245 «Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій» лише 22 листопада 2022 року **не свідчить про правомірність її застосування до правовідносин щодо звільнення сумісника в період з 19 липня до 22 листопада 2022 року**, оскільки КЗпП України в редакції, чинній з 19 липня 2022 року, який є законом, має вищу юридичну силу, ніж підзаконний нормативно-правовий акт, не передбачає такої підстави для розірвання трудового договору, як звільнення з роботи за сумісництвом у зв'язку з прийняттям на цю роботу працівника, який не є сумісником.



## Карантин & строки звернення до суду, встановлені статтею 233 КЗпП України

Постанова ОП КЦС від 11.12.2023 у справі № 947/8885/11

Верховний  
Суд

Запровадження на всій території України карантину є **безумовною** правовою підставою для продовження строків, визначених статтею 233 КЗпП України, на строк дії такого карантину, що визначено пунктом 1 глави ХІХ Прикінцевих положень КЗпП України.

При цьому вирішувати питання поважності пропуску такого строку **не потрібно**.



## Застосування ч. 3 статті 49-2 КЗпП України

Постанова ОП КЦС ВС від 19.02.2024 у справі № 638/14165/21

Верховний  
Суд

За змістом частини третьої статті 49-2 КЗпП роботодавець є таким, що виконав обов'язок щодо працевлаштування працівника, якщо працівникові були запропоновані всі інші вакантні посади (інша робота), які з'явилися на підприємстві протягом усього періоду і існували на день звільнення.

Посилання роботодавця на інтернет ресурс та зазначення, що працівник може ознайомитись із актуальним списком вакантних посад та обрати посаду, відповідно до спеціальності, кваліфікації та досвіду за відповідним посиланням, **не є належним доказом виконання відповідачем своїх обов'язків, що передбачені частиною третьою статті 49-2 КЗпП України, оскільки неможливо достеменно встановити, які саме вакансії на той період перебували на вказаному відповідачем інтернет ресурсі, чи були там всі наявні в той час вакантні посади, чи ознайомлювався позивач з зазначеним переліком вакансій і взагалі, чи мав позивач доступ до вказаного інтернет ресурсу.** Тому посилання роботодавця на інтернет ресурс не дає змоги встановити, що вакантні посади (інша робота) були доведені до відома працівника.



Верховний  
Суд

Застосування ч. 3 статті 49-2 КЗпП України  
Постанова ОП КЦС ВС від 19.02.2024 у справі № 638/14165/21

Законодавством не передбачена можливість поновлення на посаді, **відмінній** від тієї, з якої працівника було незаконно звільнено.

Вимушений прогул - це час, протягом якого працівник з вини власника або уповноваженого ним органу був **позбавлений можливості працювати**. Період вимушеного прогулу визначається робочими днями.



## Виплата премії на підставі за контрактом

Постанова ОП КЦС ВС від 19.02.2024 у справі № 760/1125/20-ц

Верховний  
Суд

Премії, передбачені контрактом, як і інші премії, передбачені системою оплати праці, не нараховуються і не виплачуються автоматично. Їх виплата залежить від результатів праці працівника, а саме досягнення умов і показників преміювання, визначених у положенні про преміювання. Рішення про виплату премії приймає роботодавець на підставі виконаних працівником умов і досягнутих показників преміювання.

При встановленні досягнутих результатів праці (умов і показників преміювання), які для членів виконавчого органу передбачені Картою оцінки результатів членів правління) виплата премій роботодавцем є обов'язковою. Своєю чергою, в разі недосягнення встановлених показників преміювання, ці премії не виплачуються або зменшуються в розмірі (за наявності підстав), і це не може розглядатися як порушення роботодавцем умов контракту з членом виконавчого органу акціонерного товариства.



## Щодо податків і виконання судового рішення

Постанова ОП КЦС ВС від 25.03.2024 у справі № 461/2729/22

Верховний

Суд

За змістом пункту 9 частини першої статті 39 Закону України «Про виконавче провадження» виконавче провадження підлягає закінченню у разі, зокрема, фактичного виконання в повному обсязі рішення згідно з виконавчим документом. Постанова про закінчення виконавчого провадження з підстав, передбачених частиною першою цієї статті, вноситься в день настання відповідних обставин або в день, коли виконавцю стало відомо про такі обставини.

Об'єднана палата нагадує, що у постанові Верховного Суду в складі Об'єднаної палати Касаційного цивільного суду від 01 березня 2021 року у справі № 180/1735/16-ц (провадження № 61-18013сво18) зроблено такі висновки: «Зобов'язання припиняється виконанням, проведеним належним чином (частина перша статті 599 ЦК України). Усталеним як в цивілістичній доктрині, так і судовій практиці під принципами виконання зобов'язань розуміються загальні засади згідно яких здійснюється виконання зобов'язання. Як правило виокремлюється декілька принципів виконання зобов'язань, серед яких: належне виконання зобов'язання; реальне виконання зобов'язання; справедливість добросовісність та розумність (частина третя статті 509 ЦК України). Принцип належного виконання полягає в тому, що виконання має бути проведене: належними сторонами; щодо належного предмету; у належний спосіб; у належний строк (термін); у належному місці».

Тлумачення статті 265 ЦПК України дає підстави для висновку, що її положення не містять імперативної вказівки щодо додаткової деталізації суми, яка на підставі рішення суду підлягає стягненню з відповідача на користь позивача, із вказівкою про утримання податків та інших обов'язкових платежів.

Перерахування стягувачеві суми меншої, ніж зазначена у резолютивній частині судового рішення (виконавчому документі), не вважається належним виконанням судового рішення. Предметом грошового зобов'язання є грошові кошти, виражені у відповідній валюті. Сплата (перерахування) коштів у розмірі меншому, ніж зазначена у резолютивній частині судового рішення (виконавчому документі), свідчить про порушення принципу належного виконання в частині предмета виконання.



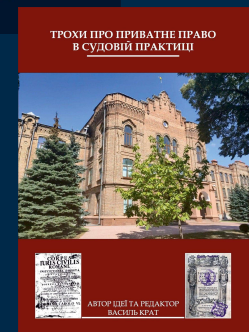
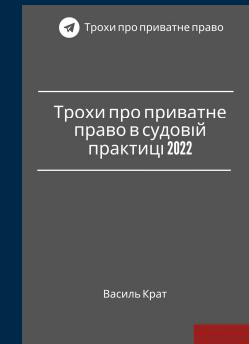
Верховний  
Суд

## Джерела

Трохи про приватне право в судовій практиці (за матеріалами публікацій в соціальній мережі Facebook за 2021 рік) / Редактор та упорядник В. І. Крат. – Київ, 2021. 234 с. URL: <https://t.me/glossema/2>

Трохи про приватне право в судовій практиці (за матеріалами публікацій в телеграм-каналі «Трохи про приватне право» за 2022 рік) / Автор та редактор В. І. Крат. – Київ, 2022. 444 с. URL: <https://t.me/glossema/727>

Трохи про приватне право в судовій практиці (за матеріалами публікацій в телеграм-каналі «Трохи про приватне право» за 2023 рік) / Автор та редактор В. І. Крат. – Київ, 2023. 662 с. URL: <https://t.me/glossema/1451>







Верховний  
Суд



Трохи про приватне право:  
<https://t.me/glossema>



Дякую за увагу!