



Верховний
Суд

ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ ВОЄННОГО ЧАСУ

Ольги Ступак
Суддя КЦС ВС

X Щорічний форум юристконсультів

1. Форс мажорні обставини у трудових відносинах воєнного часу.
2. Припинення трудових відносин.
3. правонаступники підприємств, які залишились на непідконтрольних територіях.

Наявності обставин непереборної сили

Наявність обставин непереборної сили підтверджує відсутність вини роботодавця у невиплаті заробітної плати та виключає відповідальність за порушення строків її виплати.

Постанова КЦС ВС від 16 січня 2019 року у справі № 335/9304/17-ц

Висновком ТПП України від 24 липня 2017 року засвідчено настання обставин непереборної сили (наявність воєнного конфлікту на території Донецької області та здійснення у зв'язку із цим антитерористичної операції) з фактичним захопленням із 13 березня 2017 року відокремленого підрозділу «Зуївська теплова електрична станція» ТОВ «ДТЕК СХІДЕНЕРГО» (дати фактичного захоплення невстановленими озброєними особами виробничих та адміністративно-інформаційних потужностей підприємства).

Встановивши, що у трудових правовідносинах між ТОВ «ДТЕК СХІДЕНЕРГО» та його працівниками, зокрема, позивачем, із 13 березня 2017 року на тимчасово окупованій території виникли та дотепер існують обставини непереборної сили, у період існування яких відповідач позбавлений можливості виконати зобов'язання перед своїми працівниками, передбачені умовами трудового договору (контракту, угоди тощо), законодавчими та іншими нормативними актами, суди зробили обґрунтовані висновки про відмову у задоволенні позову.

Наявність обставин непереборної сили

Наявність обставин непереборної сили підтверджує відсутність вини роботодавця у невиплаті заробітної плати та виключає відповідальність за порушення строків її виплати.

Аналогічні правові висновки сформульовано у постановках КЦС ВС :

- від 19 грудня 2018 у справі № 264/268/17
- від 28 листопада 2018 року у справі № 264/3886/17
- від 11 жовтня 2018 року у справі № 408/2391/17
- від 10 жовтня 2018 року у справі № 464/4087/16
- від 15 серпня 2018 року у справі № 264/925/17
- 01 вересня 2020 року у справі № 221/3677/17

Наявність обставин непереборної сили

Наявність обставин непереборної сили підтверджує відсутність вини роботодавця у невиплаті заробітної плати та виключає відповідальність за порушення строків її виплати.

Постанова КЦС ВС від 27 лютого 2019 року у справі № 264/923/17

Невиконання відповідачем своїх зобов'язань зумовлено непереборною силою - збройним конфліктом, який відбувається на території Донецької області, а тому невиплата ним належної позивачу заробітної плати у липні та серпні 2014 року у строки, зазначені в статті 116 КЗпП України, відбулася не з вини роботодавця, а в силу обставин непереборної сили, пов'язаних з проведенням АТО на території Донецької області, настання яких доведено в установленому законом порядку. Оскільки вина роботодавця є обов'язковою умовою для застосування положень статті 117 КЗпП України, відсутні підстави для покладення на відповідача обов'язку із виплати середнього заробітку за час розрахунку при звільненні.

Рішення районного суду та ухвалу Апеляційного суду в частині вирішення позовних вимог про стягнення середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільненні скасовано і ухвалено в цій частині нове рішення про відмову у позові.

Наявність обставин непереборної сили

Постанова ВС у складі Об'єднаної палати Касаційного цивільного суду від 10 жовтня 2019 року у справі № 243/2071/18

Передаючи справу на розгляд Об'єднаної палати Касаційного цивільного суду у складі Верховного Суду, колегія суддів Третьої судової палати Касаційного цивільного суду виходила із того, що настання обставин непереборної сили звільняє від відповідальності за прострочення виконання зобов'язання, якою у спірних правовідносинах є стаття 117 КЗпП України, проте не є підставою звільнення від виконання зобов'язання в натурі - виплати заробітної плати за фактично виконану роботу (з 01 березня 2017 року по 31 березня 2017 року)

Висновки:

Зважаючи, що на момент звільнення позивача і дотепер існують обставини непереборної сили (з березня 2017 р. відповідач фактично втратив контроль над своїми ресурсами, потужностями та документацією внаслідок захоплення), які відповідач не міг передбачити чи відвернути, що завдали збитків" як підприємству в цілому, так і його працівникам, підприємство об'єктивно, з незалежних від нього причин було позбавлено можливості виконати зобов'язання, передбачені законом щодо проведення з позивачем повного розрахунку при звільненні.

За викладених обставин колегія суддів Об'єднаної палати Касаційного цивільного суду не вбачає підстав для відступлення від правового висновку Верховного Суду у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду про те, що сам по собі факт звільнення позивача з роботи не може бути підставою для задоволення позовних вимог, оскільки відповідно до частини першої статті 94 КЗпП України заробітна плата виплачується працівникові за виконану роботу, а не за факт перебування у трудових відносинах.

Припинення трудового договору (за згодою сторін)

Підстави припинення трудового договору за пунктом 1 частини першої статті 36 КЗпП України застосовуються у разі отримання підприємством з боку працівника мовчазної згоди (конклюдентні дії) на звільнення із займаної посади за наявності обставин непереборної сили.

Постанова КЦС ВС від 17 жовтня 2018 року у справі № 222/438/17-ц

З законодавством України допускається прийняття у якості підстав для укладення/зміни правовідносин конклюдентні дії та мовчазна згода, суд дійшов правильного висновку про те, що підприємство отримало з боку позивача мовчазну згоду (конклюдентних дій) на звільнення останнього з займаної посади через відмову у подальшому продовженні трудових відносин, що було виражене у нез'явленні за юридичною адресою відповідача та у відмові у написанні заяви щодо переводу до інших структурних підрозділів відповідача, що розміщені на підконтрольній території України.

Аналізуючи підстави припинення трудового договору, передбачені ст. 36 КЗпП України, суд дійшов висновку про те, що підприємство обрало єдину в умовах, що склалися, можливу законну підставу для звільнення працівника – за угодою сторін, перед цим запропонувавши йому виконати певні дії для підтвердження наміру продовжити трудові відносини з підприємством.

Припинення трудового договору (у зв'язку зі вступом на військову службу)

Звільнення працівника на підставі пункту 3 частини першої статті 36 КЗпП України у зв'язку зі вступом на військову службу за контрактом під час виникнення кризової ситуації, що загрожує національній безпеці, є незаконним, оскільки у цьому випадку на працівника поширюються гарантії, передбачені законодавством, а саме: зберігаються місце роботи та посада.

Постанова КЦС ВС від 05 вересня 2018 року у справі № 414/737/17

Відповідно до пункту 3 частини першої статті 36 КЗпП України призов або вступ працівника на військову службу є підставою припинення трудового договору, крім випадків, коли за працівником зберігаються місце роботи, посада відповідно до частин третьої та четвертої статті 119 цього Кодексу.

Особливий період в Україні діє з 18 березня 2014 року, моменту оприлюднення Указу Президента України від 17 березня 2014 року № 303/2014 «Про часткову мобілізацію».

Особливий період закінчується з прийняттям Президентом України відповідного рішення про переведення усіх інституцій України на функціонування в умовах мирного часу. Президент України рішення про переведення державних інституцій на функціонування в умовах мирного часу не приймав.

Ураховуючи наведене та, те що позивач був прийнятий на військову службу за строковим контрактом під час особливого періоду, дія якого не закінчилася, закон гарантує йому збереження місця роботи, посади та середнього заробітку на підприємстві, в якому він працював на час вступу на військову службу.

Припинення трудового договору (у зв'язку зі вступом на військову службу)

Зміни до КЗпП України

З набранням чинності Законом № 2352 частина 3 статті 119 КЗпП містить таку норму: «За працівниками, призваними на строкову військову службу, військову службу за призовом осіб офіцерського складу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, військову службу за призовом осіб із числа резервістів в 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 і посада на підприємстві, в установі, організації, фермерському господарстві, сільськогосподарському виробничому кооперативі незалежно від підпорядкування та форми власності і 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 «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей».

Закон № 2352-IX набув чинності 19 липня 2022 р.

Отже, за такими працівниками зберігається місце роботи і посада, та скасовано гарантію щодо отримання середнього заробітку починаючи з 19 липня 2022 року, тобто з моменту набрання чинності змін до Закону.

Припинення трудового договору (у зв'язку зі відмовою продовження роботи зі зміненими умовами)

Відмова працівника від переведення на роботу в іншу місцевість разом з установою на контрольовану територію, що обумовлене терміновими оперативними обставинами, пов'язаними із захопленням частини території України незаконними збройними формуваннями, є підставою для припинення трудового договору за пунктом б частини першої статті 36 КЗпП України.

Постанова КЦС ВС від 10 жовтня 2018 року у справі № 242/2044/15-ц

Відповідно до ч. 1 ст. 32 КЗпП України переведення на іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації, а також переведення на роботу на інше підприємство, в установу, організацію або в іншу місцевість, хоча б разом з підприємством, установою, організацією, допускається тільки за згодою працівника.

Була відсутня реальна можливість ознайомити позивача з наказом від 14 листопада 2014 року, оскільки позивач не прибула до міста Маріуполя, а відповідач не міг направити копію такого наказу позивачу поштовим відправленням, так як до 29 грудня 2014 року позивач перебувала на території міста Донецька, до якого, згідно з повідомленням Укрпошти від 24 липня 2014 року, тимчасово призупинено прийом поштових відправлень, який не відновлено і на час розгляду справи. Той факт, що позивач не була ознайоmlена з наказом про її звільнення, не спростовує сам факт такого звільнення, оскільки вона з жовтня 2014 року до нового місця дислокації установи не прибула. З липня 2015 року позивачу відомо про існування вказаного наказу, однак він є чинним та нею не оспорений.

Дотримання гарантій трудових прав осіб, передбачених статтею 119 КЗпП України

Гарантії, передбачені статтею 119 КЗпП України, зокрема щодо збереження середньої заробітної плати, не поширюються на випадки перебування працівника, який не був призваним на військову службу в особливий період та знаходився у місцях незаконного позбавлення волі на тимчасово окупованих територіях України.

Постанова КЦС ВС від 10 лютого 2021 року у справі № 229/2246/18

Позовні вимоги: про стягнення середнього заробітку за час перебування в полоні.

Суд установив, що ОСОБА_1 перебувала у трудових відносинах з КЗ «Центр первинної медико-санітарної допомоги Ясинуватського району», правонаступником якого є КНП «Центр первинної медико-санітарної допомоги Ясинуватської районної ради», де обіймала посаду заступника головного лікаря з медичної допомоги. ОСОБА_1, повертаючись з роботи додому, у районі проведення антитерористичної операції була позбавлена волі незаконними збройними формуваннями так званої ДНР та тривалий час перебувала у полоні.

За час перебування в заручниках позивач не виконувала свої трудові обов'язки з поважних причин, поза її волею, проте підприємство не виплачувало їй заробітну плату.

Правонаступництво

Велика Палата Верховного Суду відступила від правових висновків Верховного Суду України та Верховного Суду щодо правонаступництва АТ «Укрзалізниця» стосовно ДП «Донецька залізниця», визначивши, що АТ «Укрзалізниця» є правонаступником усіх прав та обов'язків ДП «Донецька залізниця» з дати державної реєстрації АТ «Укрзалізниця» (21 жовтня 2015 року).

Постанова ВП ВС від 16 червня 2020 року у справі № 910/5953/17



Верховний
Суд

ДЯКУЮ ЗА УВАГУ!