

# Litigation NewsLetter

1.11.2017 - 15.11.2017

Україна, Київ вул. Велика Васильківська 9/2, оф.67,  
тел. (044) 287 48 38, (044) 287 76 76, (044) 284 37 77  
[www.jurimex.ua](http://www.jurimex.ua), [www.jurblog.com.ua](http://www.jurblog.com.ua)

## **Верховний Суд України зробив правовий висновок щодо порядку обрахунку строків позовної давності при стягненні заборгованості за кредитними договорами з основного боржника та його поручителя**

У постанові від 1 листопада 2017 року № 6-2615цс16 Судова палата в цивільних справах Верховного суду України ще раз наголосила на строках позовної давності у випадку стягнення заборгованості за кредитним договором з поручителя.

У справі, яка переглядалася ВСУ, сторони уклали кредитний договір. З метою забезпечення виконання зобов'язання за кредитним договором було укладено також два договори поруки з двома фізичними особами. Так, у кредитному договорі узгодили дострокове повернення кредиту, сплату процентів, комісії та інших платежів, у тому числі у випадках, коли позичальник не сплатив банку в строк будь-яку суму, належну до сплати, не зміг виконати будь-яке зобов'язання за кредитним договором тощо. Про необхідність дострокового повернення кредиту, сплати процентів, комісій та інших платежів банк письмово повідомив позичальника

При цьому сторони передбачили, що дострокове повернення кредиту, сплата процентів, комісій та інших платежів, передбачених кредитним договором, повинне бути здійснено протягом 1 (одного) робочого дня з часу отримання від банку письмового повідомлення про дострокове повернення кредиту, сплату процентів, комісій та інших платежів, передбачених цим договором. У разі порушення зазначеного строку сплати банк має право вчиняти будь-які дії щодо примусового стягнення боргу відповідно до чинного законодавства, у тому числі звернути стягнення на заставлене майно, тощо.

Суд зазначив, що за змістом частини четвертої статті 559 ЦК України порука припиняється після закінчення строку, встановленого в договорі поруки. У разі, якщо такий строк не встановлено, порука припиняється, якщо кредитор протягом шести місяців від дня настання

строку виконання основного зобов'язання не пред'явить вимоги до поручителя.

Відповідно до вимог частини другої статті 1050 ЦК України, якщо договором встановлений обов'язок позичальника повернути позику частинами, то в разі прострочення повернення чергової частини позикодавець має право вимагати дострокового повернення частини позики, що залишилася, та сплати відсотків.

Перебіг позовної давності щодо повернення кредиту в цілому обчислюється з дня настання строку виконання основного зобов'язання, тобто строку виконання зобов'язання в повному обсязі (кінцевий строк) або у зв'язку із застосуванням права на повернення кредиту достроково.

У разі зміни кредитором на підставі частини другої статті 1050 ЦК України строку виконання основного зобов'язання передбачений частиною четвертою статті 559 цього Кодексу шестимісячний строк підлягає обчисленню від цієї дати.

**Отже, перебіг позовної давності щодо повернення кредиту в цілому обчислюється з дня настання строку виконання основного зобов'язання, тобто строку виконання зобов'язання в повному обсязі (кінцевий строк) або у зв'язку із застосуванням права на повернення кредиту достроково.**

**Разом із тим, пред'явлення вимоги про повне дострокове погашення заборгованості за кредитом змінює строк виконання зобов'язання та зумовлює перебіг позовної давності.**

### **У постанові №6-162цс17 від 8 листопада 2017 року Верховний Суд України висловив правовий висновок щодо виплати середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільненні**

У справі, що переглядалась ВСУ позивач звернувся до суду із заявою про перегляд рішення суду касаційної інстанції з підстав неоднакового застосування судом (судами) касаційної інстанції норм матеріального права, що спричинило ухвалення різних за змістом судових рішень у подібних правовідносинах, а саме статті 117 КЗпП України.

Зі змісту судового рішення вбачається, що позивач перебувала в трудових відносинах із ДЗ «Дніпропетровська медична академія МОЗ України». У подальшому була звільнена з роботи на підставі пункту 2 частини першої статті 36 КЗпП України – у зв'язку із закінченням строку трудового договору.

У ході розгляду справи судом було встановлено, що при звільненні було здійснено виплату заробітну плату з розрахунку невірною посадового окладу, адже у межах іншої справи судом було встановлено розмір окладу більший.

Таким чином, переглядаючи справу суд дійшов до висновку, що установивши під час розгляду справи про стягнення середнього заробітку у зв'язку із затримкою розрахунку при звільненні, що працівникові не були виплачені належні йому від підприємства, установи, організації суми в день звільнення, або якщо він у цей день не був на роботі, – наступного дня після пред'явлення ним роботодавцеві вимог про розрахунок, суд на підставі статті 117 КЗпП України стягує на користь працівника середній заробіток за весь період затримки розрахунку, а в разі непроведення його до розгляду справи – по день прийняття рішення, якщо роботодавець не доведе відсутності в цьому своєї вини.

**У разі непроведення розрахунку у зв'язку з виникненням спору про розмір належних до виплати сум вимоги про відповідальність за затримку розрахунку підлягають задоволенню в повному обсязі, якщо спір вирішено на користь працівника або такого висновку дійде суд, що розглядає справу.**

У разі часткового задоволення позову працівника суд визначає розмір відшкодування за час затримки розрахунку при звільненні, беручи до уваги спірну суму, на яку працівник мав право, частку, яку вона становила у заявлених вимогах, істотність цієї частки порівняно із

середнім заробітком та інші конкретні обставини справи.

Таким чином, аналіз наведених норм матеріального права дає підстави для висновку, що **передбачений частиною першою статті 117 КЗпП України обов'язок роботодавця виплатити середній заробіток за час затримки розрахунку при звільненні настає за умови невиконання з його вини належних звільненому працівникові сум у строки, зазначені в статті 116 КЗпП України, при цьому визначальними є такі юридично значимі обставини, як невиконання належних працівникові сум при звільненні та факт не проведення з ним остаточного розрахунку.**

Підставами для застосування принципу співмірності та зменшення розміру відшкодування за час затримки розрахунку при звільненні є часткове задоволення вимог працівника.

Відповідно до статті 233 КЗпП України 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.

Якщо місячний чи тримісячний строк пропущено без поважних причин, у позові може бути відмовлено з цих підстав.

Отже, для звернення працівника до суду із заявою про вирішення трудового спору щодо стягнення середнього заробітку за весь час затримки по день фактичного розрахунку встановлено тримісячний строк, перебіг якого розпочинається з дня, коли звільнений працівник дізнався або повинен був дізнатися про те, що власник або уповноважений ним орган, з вини якого сталася затримка виплати всіх належних при звільненні сум, фактично розраховувався з ним.

### **Верховний Суд України у постанові від 1 листопада 2017 року № 6-1568цс17 зробив правовий висновок щодо порядку переміщення працівників підприємства у зв'язку зі скороченням робочих місць**

Зі змісту судового рішення вбачається, у зв'язку із виключенням зі штатних розписів структурних підрозділів робочі місця та посади за переліком позивачу було запропоновано звільнення за переведенням до іншого товариства на посаду (робоче місце) тальмана на умовах угоди про співробітництво, або прибиральника службових приміщень у зв'язку з відсутністю на підприємстві вакантних робочих місць та посад, які відповідали б професії та кваліфікації позивача, а також роз'яснили можливість звільнення за п. 1 ст. 40, п. 1 ст. 36 та ст. 38 КЗпП України.

Проте, позивач не погодилась, та заперечувала те, що відсутні інші вакантні робочі місця. Згоду на переведення не надала, у зв'язку із чим була звільнена.

Разом з тим, згоди на таке звільнення позивачки не надала, як не надала згоди і профспілкова організація, членом якої була позивачка.

У результаті вказаного вище, позивачка звернулася до суду за захистом своїх прав. Судом першої інстанції у позові було відмовлено. Проте, апеляційний суд рішення першої інстанції скасував та задовольнив правові вимоги позивача. Касаційна інстанція рішення апеляції підтримала.

У поданій до ВСУ заяві, відповідач просить скасувати рішення апеляційного суду, ухвалу суду касаційної інстанції та залишити в силі рішення суду першої інстанції, посилаючись на неоднакове застосування судом (судами) статті 32 КЗпП України, частини 7 статті 43 КЗпП України, частини шостої статті 39 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії

діяльності».

За результатами перегляду справи ВСУ зазначив, що норма ст. 32 КЗпП України передбачає, що переведення на іншу роботу на тому ж підприємстві в установі, організації або в іншу місцевість хоча б разом з підприємством, установою, організацією, допускаються **тільки за згодою працівника**, за винятком випадків передбачених у статті 33 цього Кодексу та в інших випадках передбачених законом.

У частині 2 ст. 32 КЗпП України зазначається, що **не вважається переведення на іншу роботу і не потребує згоди працівника переміщення його на тому ж підприємстві, в установі організації на інше робоче місце, в інший структурний підрозділ у тій же місцевості, доручення роботи на іншому механізмі або агрегаті у межах спеціальності, кваліфікації чи посади, обумовленої трудовим договором**. Власник або уповноважений ним орган не має права переміщати на роботу, протипоказану йому за станом здоров'я.

Отже, з урахуванням зазначених норм власник не має права вийти за межі трудового договору і його право на переміщення працівників обмежується умовами трудового договору: в межах цих умов переміщення можливе, поза ним - протиправне. **Таким чином, при переміщенні діє принцип незмінності істотних умов договору, залишаються незмінними всі суттєві умови трудового договору (спеціальність, кваліфікація, найменування посади).**

Окрім цього, за правилами частини другої статті 235 КЗпП України при ухваленні 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. Якщо заява про поновлення на роботі розглядається більше одного року не з вини працівника, орган, який розглядає трудовий спір, виносить рішення про виплату середнього заробітку за весь час вимушеного прогулу.

Середній заробіток працівника визначається відповідно до статті 27 Закону України «Про оплату праці» за правилами, передбаченими Порядком обчислення середньої заробітної плати, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 8 лютого 1995 року № 100.

З урахуванням цих норм, зокрема абзацу третього пункту 2 Порядку, **середньомісячна заробітна плата за час вимушеного прогулу працівника обчислюється виходячи з виплат за останні два календарні місяці роботи, що передують події, з якою пов'язана виплата, тобто дню звільнення працівника з роботи.**

Отже, для визначення правомірності переведення чи переміщення працівника на іншу роботу мають враховуватись межі трудового договору, адже від того залежить кваліфікація дій роботодавця (тобто чи буде така дія переведенням чи переміщенням працівника), та необхідність отримання згоди самого працівника.

*Підготував:*

*Безнощенко Катерина, старший юрист*