



UNION GUIDE

ДОВІДНИК ДЛЯ ПРОФАКТИВУ ПРМТУ

ОДЕСА 2024

ЕЛЕКТРОННЕ СУДОЧИНСТВО В ПРОФСПІЛКОВІЙ РОБОТІ
СУДОВА ПРАКТИКА У СПОРАХ, ЩО ВИНИКАЮТЬ
ІЗ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН



ПРОФЕСІЙНА СПІЛКА РОБІТНИКІВ МОРСЬКОГО ТРАНСПОРТУ УКРАЇНИ (ПРМТУ)



65062, Україна, м. Одеса,
Аркадійське плато 5-Б, приміщення 1



+380482 42 99 01
+380482 42 99 02



office@mtwtu.org.ua



+38050 336 44 57



Шановні спілчани!

Професійна спілка робітників морського транспорту України (ПРМТУ) завжди принципово стоїть на захисті трудових прав та інтересів працівників. І відстоювання прав наших спілчан в судовому порядку — вагомий частини правозахисної роботи ПРМТУ.

Базові знання про електронне судочинство в роботі профспілкової організації, порядок звернення до суду — “must have” для сучасного профспілковця. А ПРМТУ докладно зусиль задля того, аби наш профактив був максимально обізнаний та прогресивний. То ж підготована нами добірка з цього питання неодмінно стане Вам у нагоді.

Не менш ключову роль відіграють і знання правозастосовчої практики, що формується судами при розгляді трудових спорів. Для чого наводимо загальний огляд правових позицій та висновків Верховного Суду у трудових спорах — для використання в поточній правозахисній роботі.

Знання трудового законодавства, вміння його застосовувати на практиці та протидіяти його порушенню — наш потужний інструмент.

ПРМТУ — завжди поруч з Вами! Відстоюємо та захищаємо трудові права разом!

РАЗОМ МИ — СИЛА!

**З повагою,
Голова ПРМТУ
Олег ГРИГОРЮК**

ЗМІСТ

ЕЛЕКТРОННЕ СУДОЧИНСТВО В ПРОФСПІЛКОВІЙ РОБОТІ.....	6
СУДОВИЙ ЗАХИСТ ПОРУШЕНИХ ПРАВ.....	6
“ЕЛЕКТРОННИЙ СУД” В УКРАЇНІ, ОБОВ’ЯЗКОВА РЕЄСТРАЦІЯ ПЕРВИНОК ПРМТУ В СИСТЕМІ.....	8
РЕЄСТРАЦІЯ ТА АВТОРИЗАЦІЯ В “ЕЛЕКТРОННОМУ СУДІ”	9
НАДАННЯ ДОВІРНОСТІ В ПІДСИСТЕМІ “ЕЛЕКТРОННИЙ СУД”	15
ФУНКЦІЇ ПІДСИСТЕМИ “ЕЛЕКТРОННИЙ СУД”	17
ПЕРЕВАГИ “ЕЛЕКТРОННОГО СУДУ”	18
СТВОРЕННЯ ТА ПОДАЧА ЗАЯВИ ЧЕРЕЗ ПІДСИСТЕМУ “ЕЛЕКТРОННИЙ СУД”	19
ПРИКЛАД ПОЗОВНОЇ ЗАЯВИ, СФОРМОВАНОЇ У ПІДСИСТЕМІ.....	22
СУДОВА ПРАКТИКА У СПОРАХ, ЩО ВИНИКАЮТЬ ІЗ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН.....	24
ПРИЗУПИНЕННЯ ДІЇ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ	24
ПОРУШЕННЯ ТРУДОВОЇ ДИСЦИПЛІНИ	28
ЗВІЛЬНЕННЯ ЗА СИСТЕМАТИЧНЕ НЕВИКОНАННЯ ПРАЦІВНИКОМ ТРУДОВИХ ОБОВ’ЯЗКІВ	30
ЗВІЛЬНЕННЯ ЗА ПРОГУЛ	32
ЗВІЛЬНЕННЯ В РАЗІ НЕМОЖЛИВОСТІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАЦІВНИКА РОБОТОЮ (ВНАСЛІДОК БОЙОВИХ ДІЙ).....	34
ЗМІНА ІСТОТНИХ УМОВ ПРАЦІ, ЗВІЛЬНЕННЯ ПРИ НЕЗГОДІ ПРАЦЮВАТИ У НОВИХ УМОВАХ.....	35
ЗВІЛЬНЕННЯ ЗА СКОРОЧЕННЯМ	39
ОБОВ’ЯЗОК РОБОТОДАВЦЯ ПРАЦЕВЛАШТУВАТИ ПРАЦІВНИКА, ЩО ВИВІЛЬНЯЄТЬСЯ ЗА ІНІЦІАТИВОЮ РОБОТОДАВЦЯ.....	41
ПЕРЕВАЖНЕ ПРАВО НА ЗАЛИШЕННЯ НА РОБОТІ	44
КОНСУЛЬТАЦІЇ З ПРОФСПІЛКАМИ ПРИ ВИВІЛЬНЕННІ ПРАЦІВНИКІВ.....	46
ЗВІЛЬНЕННЯ ПРАЦІВНИКА ЗА ПОПЕРЕДНЬОЮ ЗГОДОЮ ПРОФСПІЛКИ	46
СУМИ, НАЛЕЖНІ ПРАЦІВНИКОВІ ПРИ ЗВІЛЬНЕННІ	48
СЕРЕДНІЙ ЗАРОБІТОК ЗА ЧАС ВИМУШЕНОГО ПРОГУЛУ	50
ЗБЕРЕЖЕННЯ СЕРЕДНЬОГО ЗАРОБІТКУ ЗА ПРАЦІВНИКОМ, ПРИЗВАНИМ НА ВІЙСЬКОВУ СЛУЖБУ	55
ГАРАНТІЇ ПРИ ЗВІЛЬНЕННІ ДЛЯ ВАГІТНИХ ЖІНОК І ЖІНОК, ЯКІ МАЮТЬ ДІТЕЙ.....	57
ВІДСТОРОНЕННЯ ПРАЦІВНИКА ВІД РОБОТИ.....	58
ЩОДО ПОРЯДКУ ПРОДОВЖЕННЯ ЩОРІЧНОЇ ВІДПУСТКИ У РАЗІ ТИМЧАСОВОЇ НЕПРАЦЕЗДАТНОСТІ ПРАЦІВНИКА, ЯКА ВИНИКЛА ПІД ЧАС ТАКОЇ ВІДПУСТКИ.....	61
АЛЬТЕРНАТИВНІ СПОСОБИ ОБМІНУ КАДРОВИМИ ДОКУМЕНТАМИ	62
ВІДШКОДУВАННЯ МОРАЛЬНОЇ ШКОДИ, ЗАВДАНОЇ ЗАГИБЕЛЛЮ ПРАЦІВНИКІВ ОБ’ЄКТІВ КРИТИЧНОЇ ІНФРАСТРУКТУРИ ВНАСЛІДОК ЗБРОЙНОЇ АГРЕСІЇ ПРОТИ УКРАЇНИ.....	63

ЕЛЕКТРОННЕ СУДОЧИНСТВО В ПРОФСПІЛКОВІЙ РОБОТІ

СУДОВИЙ ЗАХИСТ ПОРУШЕНИХ ПРАВ

За дослідженнями Міжнародної конфедерації профспілок (International Trade Union Confederation, ITUC) з визначення рейтингу найгірших країн для працівників, у 2024 році Україна віднесена до переліку країн, де не гарантується дотримання трудових прав (Rating 5 — No guarantee of rights).

На жаль, ігнорування роботодавцем положень трудового законодавства, трудових прав працівників, повноважень профспілкової сторони — є характерним явищем в Україні. Зазвичай, єдиним дієвим способом поновити порушені права є звернення з відповідним позовом до суду.

Однією з головних проблем традиційного судочинства була велика кількість паперових документів, необхідність їхнього фізичного подання та зберігання, що ускладнювало доступ до правосуддя. Особливо це було помітно в умовах сучасного стрімкого розвитку технологій, де більшість послуг можна отримати онлайн.

З запровадженням електронного судочинства, звернутися до суду стало в рази легше.



“Електронний суд” є частиною ініціативи з диджиталізації судочинства в Україні, відомої як Єдина судова інформаційно-телекомунікаційна система (ЄСІТС).

Її мета – підвищити ефективність роботи судової системи через впровадження цифрових технологій та зменшення залежності від паперових документів. У сучасному світі, де цифрові рішення є основою більшості державних послуг, впровадження електронного суду дозволяє створити більш доступну, прозору та зручну судову систему для громадян та бізнесу.

Підсистема “Електронний суд” була запроваджена в контексті масштабних змін у судочинстві, що мали на меті спростити взаємодію між судовими установами та учасниками процесу, оптимізувати подачу документів, знизити витрати часу та ресурсів.

“Електронний суд” надає можливість подавати процесуальні документи, стежити за ходом справи, отримувати рішення суду та здійснювати інші дії без необхідності фізичної присутності в суді. Окрім того, система спрямована на покращення комунікації між судом і сторонами, зменшення бюрократії та пришвидшення судових процесів.

Ідея електронного суду не нова – вона давно запроваджена в багатьох країнах, включаючи Естонію, Великобританію, Сінгапур та Канаду. В цих державах електронний суд успішно працює, дозволяючи учасникам процесу використовувати сучасні цифрові платформи для взаємодії з судовими органами. Українська версія електронного суду була розроблена з урахуванням цих міжнародних практик, але водночас враховувала специфіку національного законодавства та судової системи.

“ЕЛЕКТРОННИЙ СУД” В УКРАЇНІ, ОБОВ’ЯЗКОВА РЕЄСТРАЦІЯ ПЕРВИНОК ПРМТУ В СИСТЕМІ

Ідея впровадження електронного судочинства в Україні виникла ще у 2016 році, коли було внесено зміни до процесуальних кодексів, які започаткували розвиток Єдиної судової інформаційно-телекомунікаційної системи (ЄСІТС). Цей проєкт мав на меті оцифрувати судові процеси та зробити їх більш доступними й зручними для всіх учасників. Україна вже тоді була в числі країн, які активно впроваджували цифрові технології в різні сфери, включаючи судочинство.

З 1 січня 2019 року підсистема “Електронний суд” запрацювала в тестовому режимі, а з 5 жовтня 2021 року вона почала функціонувати на повну потужність. Разом із “Електронним судом” почали працювати і інші підсистеми ЄСІТС, зокрема “Електронний кабінет” та підсистема відеоконференцзв’язку, які значно спростили комунікацію учасників процесу з судовими органами.

Проєкт передбачав широкомасштабне впровадження цифрових технологій у судову систему, орієнтуючись на міжнародний досвід. Одним із прикладів стала естонська модель електронного судочинства, яка довела свою ефективність. Це дозволило взяти найкращі практики, адаптувавши їх до українських реалій.

Поетапне впровадження ЄСІТС забезпечило плавну інтеграцію нових цифрових інструментів, що дало можливість судовим установам поступово перейти до нових стандартів роботи. Завдяки цьому Україна зробила впевнений крок у напрямку диджиталізації судочинства, забезпечуючи ефективні та зручні процеси для всіх учасників.

З 20 лютого 2024 року введено в дію зміни до цивільно-процесуального законодавства України, за якими передбачається обов’язкова реєстрація юридичних осіб в підсистемі “Електронний Суд”. У випадку відсутності в юридичної особи електронного кабінету – суди залишатимуть без руху та повертатимуть без розгляду усі подані нею процесуальні документи.

Зареєструвати електронний кабінет можна за посиланням: <https://id.court.gov.ua/>
За цим же посиланням доступна інструкція з реєстрації — “ВІДЕОДОПОМОГА”.

Зареєструватися в першу чергу рекомендується первинкам, що є учасниками судового процесу, або можуть найближчим часом ними стати.

За умови справної роботи системи — реєстрація займає орієнтовно 5 хвилин.



РЕЄСТРАЦІЯ ТА АВТОРИЗАЦІЯ В “ЕЛЕКТРОННОМУ СУДІ”

Для того, щоб використовувати підсистему “Електронний суд”, як фізичні, так і юридичні особи повинні пройти реєстрацію та авторизацію в системі. Нижче наведено покрокову інструкцію реєстрації для обох типів користувачів.

РЕЄСТРАЦІЯ ФІЗИЧНОЇ ОСОБИ

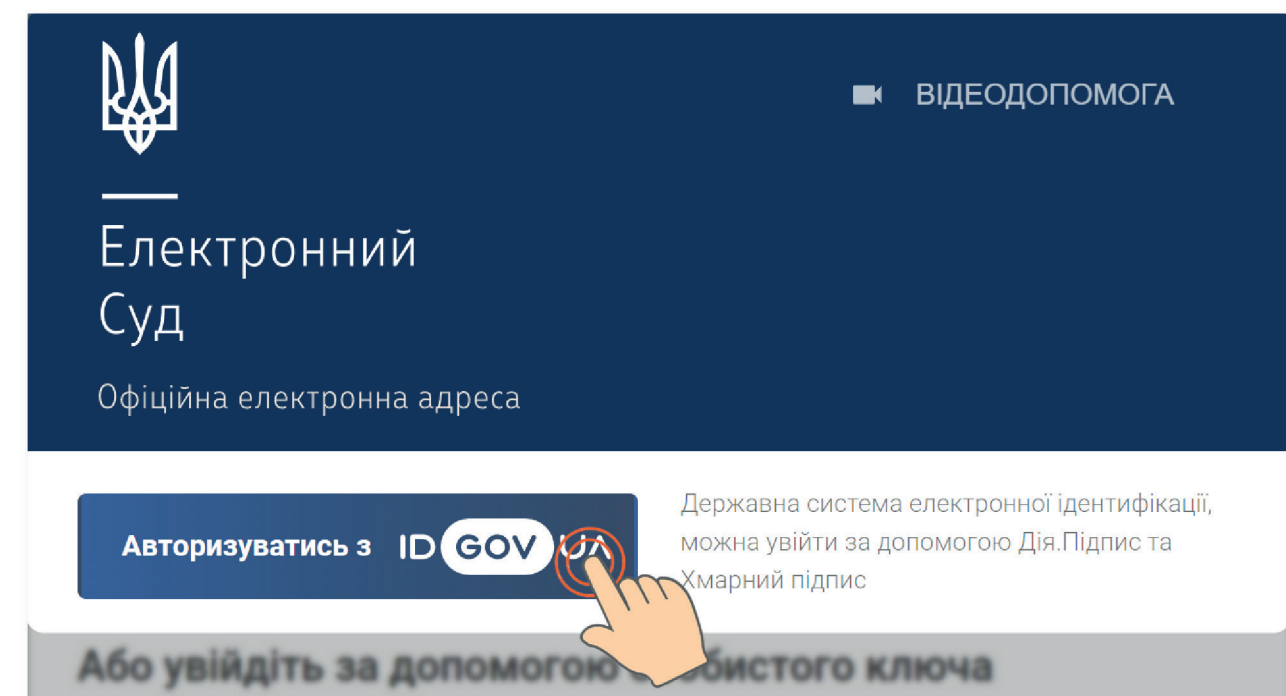
1. Підготовка електронного ключа

Для реєстрації Вам знадобиться електронний підпис (КЕП), який можна отримати в одного з кваліфікованих надавачів електронних довірчих послуг. Цей ключ забезпечує ідентифікацію особи в системі та підтверджує її право на доступ до судових процесів в електронній формі.

2. Перехід до електронного кабінету

Зайдіть на сайт cabinet.court.gov.ua. На головній сторінці натисніть кнопку “Авторизуватись з ID.GOV.UA», що перенаправить вас до Інтегрованої системи електронної ідентифікації ID.GOV.UA (зображення 1).

Зображення 1: Кнопка «Авторизуватись з ID.GOV.UA» на головній сторінці електронного кабінету



3. Вибір носія електронного ключа

На сторінці авторизації ID.GOV.UA оберіть тип носія Вашого електронного ключа (наприклад, файловий носій, токен або інше). Система запропонує обрати тип пристрою чи місце, де зберігається Ваш ключ (зображення 2).

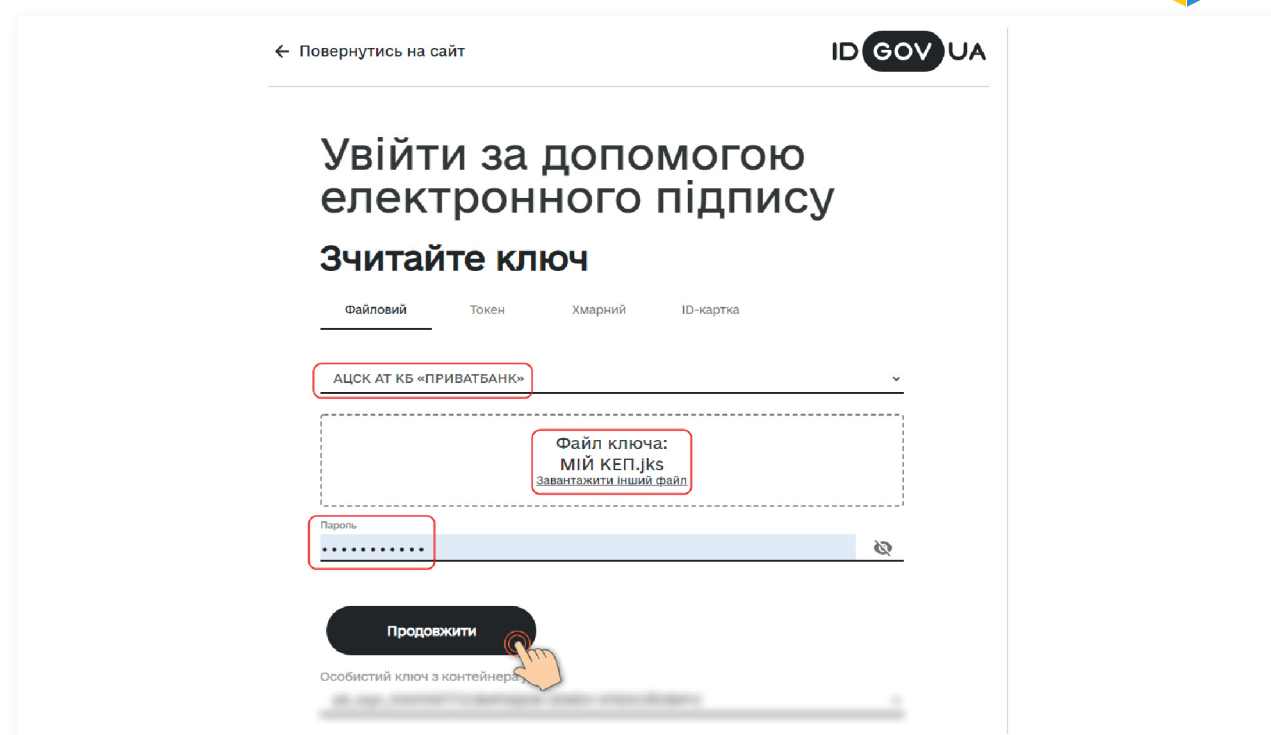
Зображення 2: Вибір носія електронного ключа



4. Вибір надавача послуг

У випадковому списку оберіть кваліфікованого надавача електронних послуг, у якого Ви отримали свій ключ. Далі завантажте файл із Вашим електронним підписом із зовнішнього носія або комп'ютера та введіть пароль для доступу до цього ключа (зображення 3).

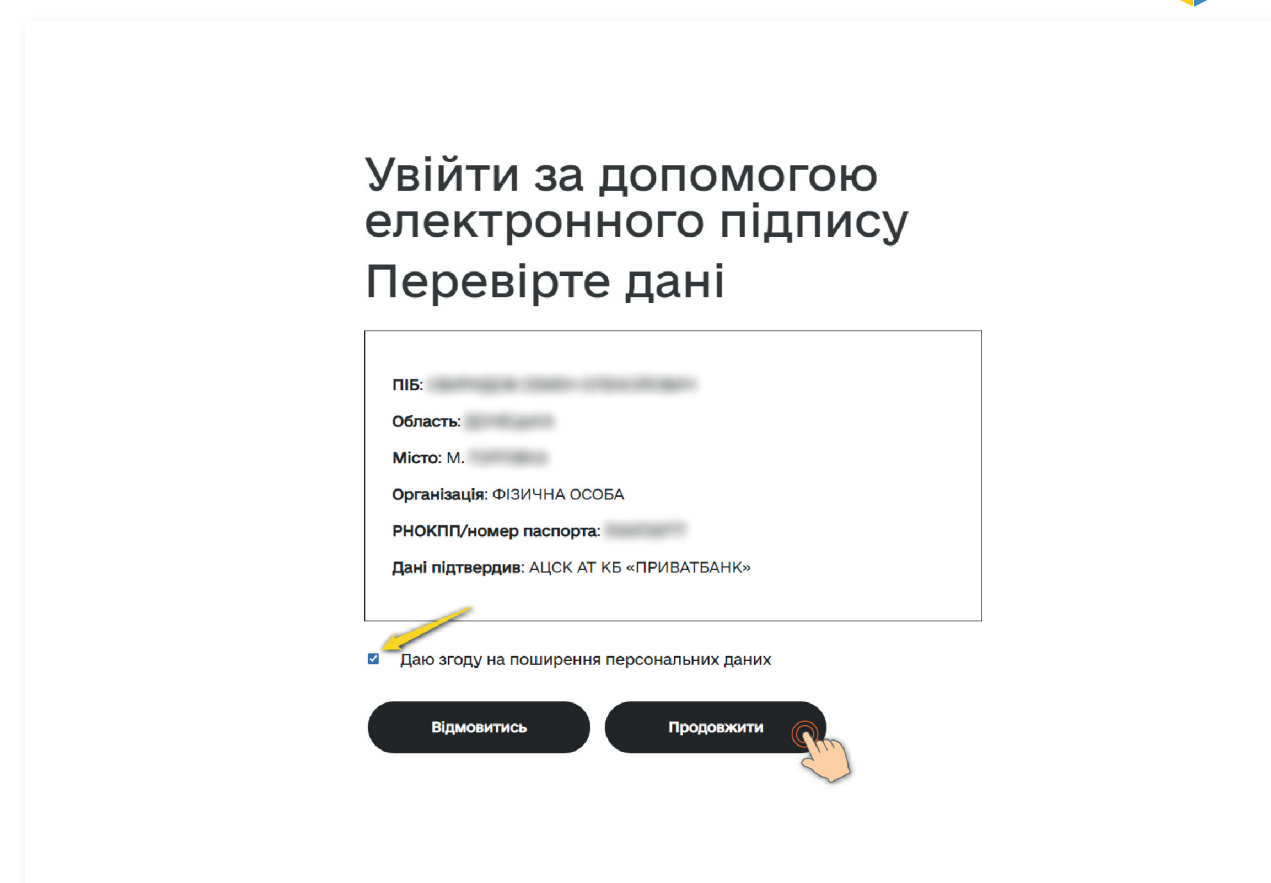
Зображення 3: Завантаження файлу ключа та введення пароля



5. Згода на обробку даних

Після введення пароля система запропонує Вам підтвердити згоду на обробку Ваших персональних даних. Натисніть кнопку "Продовжити" для завершення цього етапу (зображення 4).

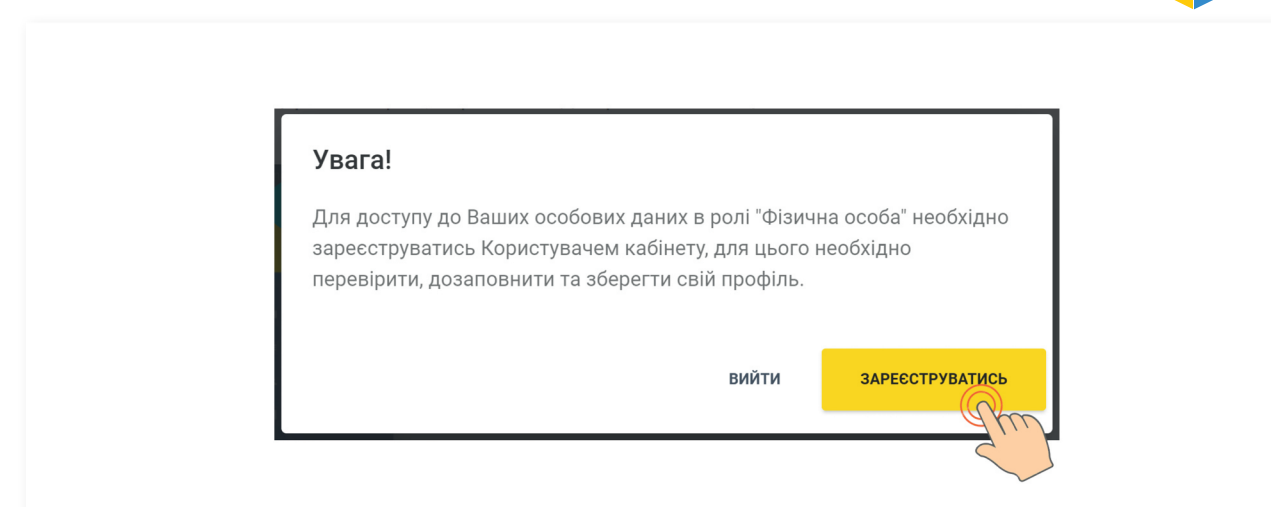
Зображення 4: Підтвердження згоди на обробку персональних даних



6. Реєстрація користувачем

У спливаючому інформаційному вікні реєстрації кабінету фізичної особи натисніть "Зареєструватись".

Зображення 5: Спливаюче інформаційне вікно реєстрації кабінету фізичної особи



7. Заповнення профілю

Після авторизації система автоматично заповнить Ваші дані, такі як ПІБ та ідентифікаційний код, на основі електронного підпису. Вам потрібно буде вручну ввести дату народження, контактний номер телефону та адресу електронної пошти (зображення 6). Обов'язково перевірте правильність введених даних та підтвердьте електронну пошту за допомогою коду, який надійде на Ваш Email.

Зображення 6: Вікно профілю користувача

Профіль користувача

ОСОБИСТІ ДАНІ НАЛАШТУВАННЯ МОЇ ДОКУМЕНТИ МОБІЛЬНІ ПРИСТРОЇ

Прізвище
Грушевський

Ім'я
Михайло

По-батькові
Сергійович

Email
pimlufarda@gufum.com

Телефон
380501111111

РНОКПП (раніше ІПН) або серія та номер паспорта
1909202300

Дата народження
01.01.1900

Адреса
Львівська область, Залізничний район, м. Львів, Вітовського 15, кв. 23, 79000
Введіть область, район, місто (село, селище), вул (бульв. провул, узвіз тощо), буд, кв, поштовий індекс.

Фізична особа-підприємець

Адвокат

ЗБЕРЕГТИ ЗМІНИ

8. Збереження профілю

Після перевірки та заповнення всіх даних натисніть кнопку "Зберегти зміни", щоб завершити реєстрацію Вашого кабінету.

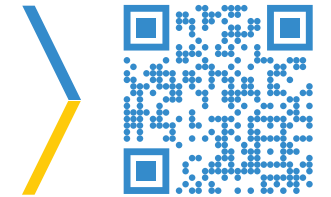
РЕЄСТРАЦІЯ ЮРИДИЧНОЇ ОСОБИ

1. Підготовка електронного підпису

Для реєстрації юридичної особи необхідно використовувати КЕП керівника організації або особи, яка має право підпису від імені організації. Електронний підпис має містити ідентифікаційний код (РНОКПП) керівника та код ЄДРПОУ юридичної особи.

2. Перехід до електронного кабінету

Зайдіть на сайт cabinet.court.gov.ua та натисніть кнопку "Авторизуватись з ID.GOV.UA", як і у випадку з реєстрацією фізичної особи.



3. Авторизація через ID.GOV.UA

Виберіть тип носія електронного ключа (як зазначено у розділі для фізичних осіб) та завантажте файл з ключем. Введіть пароль до електронного підпису та підтвердіть згоду на обробку персональних даних.

4. Реєстрація користувачем

У спливаючому інформаційному вікні реєстрації юридичної особи натисніть "Зареєструватись" (зображення 7).

Зображення 7: Спливаюче інформаційне вікно реєстрації кабінету юридичної особи

Увага!

Ви ввійшли як керівник [redacted] але організація не зареєстрована в Кабінеті. Для доступу до даних організації в ролі "Представник [redacted]" необхідно зареєструвати організацію в Кабінеті, для цього необхідно перевірити, дозаповнити та зберегти профіль організації.

ВИЙТИ ПРОДОВЖИТИ ЯК "ФІЗИЧНА ОСОБА" ЗАРЕЄСТРУВАТИ

5. Профіль юридичної особи

Після успішної авторизації керівник автоматично перейде до профілю юридичної особи. У профілі необхідно перевірити наявні контактні дані юридичної особи: номер телефону та електронну адресу організації (зображення 8). Введіть необхідні дані та підтвердьте електронну адресу за допомогою коду, що буде надісланий на Email.

Зображення 8: Вікно профілю юридичної особи

Профіль (Ви маєте право вчиняти дії від імені юридичної особи без довіреності)

ОСОБИСТІ ДАНІ НАЛАШТУВАННЯ МОЇ ДОКУМЕНТИ МОБІЛЬНІ ПРИСТРОЇ

Юридична особа
ППО «Україна»

Коротка назва
ППО «Україна»

Email
ppoukr@mailto.plus

Телефон
38000000123

код РНОКПП/ЄДРПОУ
19092023

Адреса фактичного місцезнаходження
м. Київ
Введіть область, район, місто (село, селище), вул (бульв. провул, узвіз тощо), буд, кв, поштовий індекс.

ЗБЕРЕГТИ ЗМІНИ

6. Збереження профілю

Після введення даних натисніть кнопку “Зберегти зміни”, щоб завершити реєстрацію юридичної особи.

ПЕРЕМИКАННЯ МІЖ КАБІНЕТАМИ

Якщо Ви зареєстровані як фізична особа та як представник юридичної особи, система надає можливість легко перемикатися між кабінетами фізичної та юридичної особи. Це можна зробити у правому верхньому куті інтерфейсу Вашого профілю.

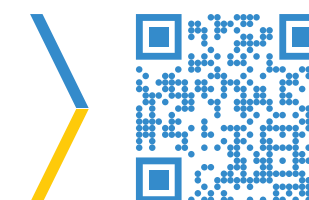
НАДАННЯ ДОВІРЕНОСТІ В ПІДСИСТЕМІ “ЕЛЕКТРОННИЙ СУД”

У підсистемі “Електронний суд” юридичні та фізичні особи мають можливість передати повноваження іншим особам через випуск електронної довіреності. Це дозволяє уповноваженим представникам подавати документи від імені довірителя та виконувати інші процесуальні дії.

ПОКРОКОВА ІНСТРУКЦІЯ З НАДАННЯ ДОВІРЕНОСТІ

Крок 1: Увійдіть в кабінет

1. Перейдіть на сайт cabinet.court.gov.ua та авторизуйтеся за допомогою електронного ключа.



2. Після авторизації Ви автоматично потрапите до профілю. Якщо у Вас є кілька профілів (до прикладу, фізичної та юридичної особи), перемкніться на потрібний, використовуючи меню у верхньому правому куті інтерфейсу.

Крок 2: Перейдіть до розділу “Довіреності/Ордери”

1. Відкрийте розділ “Довіреності/Ордери” у Вашому кабінеті.
2. У цьому розділі Ви побачите перелік наданих довіреностей та опцію для створення нової довіреності.

Крок 3: Створення нової довіреності

1. Натисніть на кнопку “Надати довіреність”.
2. Система запропонує Вам ввести ідентифікаційний код особи (РНОКПП), якій Ви бажаєте надати повноваження представника. Важливо, щоб ця особа вже була зареєстрована у підсистемі “Електронний суд” як користувач.

Крок 4: Оберіть необхідні повноваження та права представника

1. На судочинство, на справу.
2. Перегляд (представник може знайомитися з документами), редагування (представник редагує заяви без права подання до суду), подання (представник створює, редагує, підписує заяви своїм електронним підписом та направляє до суду).
3. Подача ВД до АСВП (представник може подавати до виконання виконавчі документи в електронному вигляді до автоматизованої системи виконавчих проваджень — розділ “Виконавчі документи”).
4. Передоручення (представник може передавати надані йому повноваження іншим представникам).
5. Натисніть кнопку “Надати”.

Крок 5: Підписання довіреності електронним підписом

1. Після заповнення всіх необхідних полів натисніть кнопку "Підписати". Для цього використовується кваліфікований електронний підпис (КЕП).
2. Після успішного підписання довіреність стає дійсною і представник отримує визначені в ній повноваження.

Крок 6: Завершення та збереження

1. Система автоматично зберігає підписану довіреність у Вашому електронному кабінеті.
 2. Представник, якому було надано довіреність, отримує сповіщення в своєму кабінеті та може почати використовувати надані йому повноваження.
- Надання довіреності в підсистемі "Електронний суд" дозволяє ефективно делегувати повноваження іншим особам, забезпечуючи гнучкість та швидкість у виконанні процесуальних дій.

ДОВІРЕНІСТЬ

05.08.2024 р.

Я, _____ (РНОКПП - _____), уповноважую _____ (РНОКПП - _____) представляти мої інтереси в судах України (в тому числі в апеляційній та касаційній інстанціях) з усіма правами, які надано законом стороні по справі, в тому числі з правом підписувати, подавати, доповнювати позовні заяви та інші передбачені законом процесуальні документи, а також пред'являти виконавчі документи, видані у формі електронного документа, на примусове виконання до органів державної виконавчої служби (приватних виконавців)

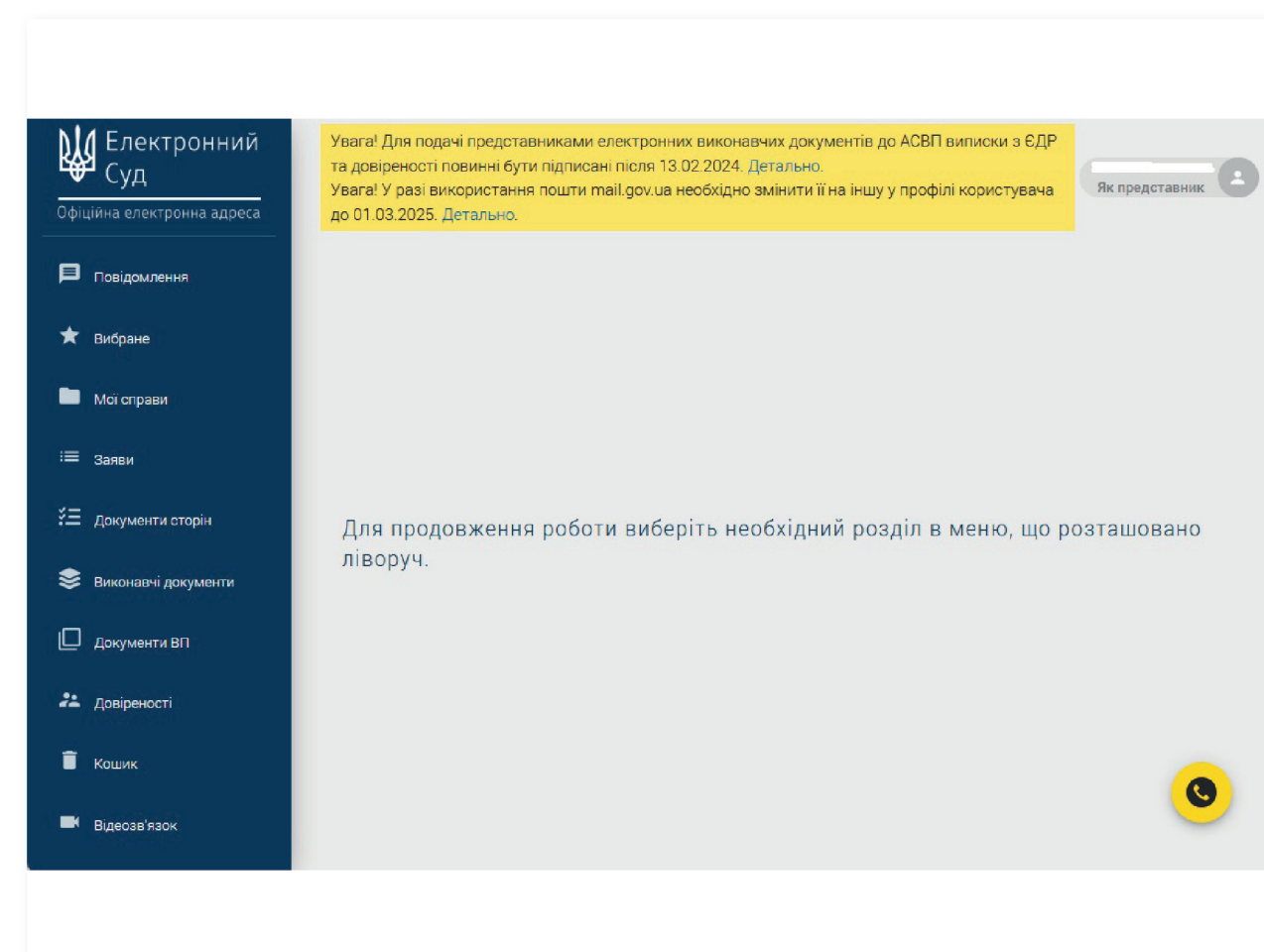
Довіреність видана з правом передоручення іншим особам.

Довіреність дійсна до моменту її скасування.

Документ сформований в системі «Електронний суд» 05.08.2024 1

ФУНКЦІЇ ПІДСИСТЕМИ “ЕЛЕКТРОННИЙ СУД”

- 1. Подання електронних документів:** учасники можуть подавати до суду позовні заяви, клопотання та інші документи в електронній формі.
- 2. Отримання документів від суду:** суд надсилає рішення, повістки та інші документи безпосередньо через систему на Ваш електронний кабінет.
- 3. Контроль за станом справи:** у системі можна відслідковувати всі етапи розгляду справи, отримувати інформацію про призначені засідання та ухвалені рішення.
- 4. Відеоконференції:** можливість участі в судових засіданнях в режимі відеоконференції.



ПЕРЕВАГИ “ЕЛЕКТРОННОГО СУДУ”

1. Скорочення часу та спрощення процедури подання документів

Завдяки можливості подачі документів через Інтернет, учасники судового процесу можуть заощадити час, який раніше витрачався на підготовку, доставку та реєстрацію паперових документів у суді. Документи можна надсилати в будь-який час доби, з будь-якого місця, де є доступ до Інтернету. Це значно спрощує участь у судовому процесі для всіх учасників, особливо для тих, хто проживає в інших регіонах або за межами України.

2. Підвищення прозорості та контроль за процесами

У підсистемі “Електронний суд” кожен учасник має змогу стежити за станом своєї справи в режимі реального часу. Всі етапи процесу – від подачі документів до ухвалення судового рішення — відображаються в електронному кабінеті. Це дає можливість учасникам судового процесу бути в курсі останніх подій і швидко реагувати на зміни. Крім того, це забезпечує додатковий рівень контролю за діями суду і скорочує ризики втрати або затримки документів.

3. Економія ресурсів

Використання електронних документів дозволяє знизити витрати на папір, друк, доставку і зберігання документів. Це важливо не лише з точки зору екологічної стійкості, але й сприяє зниженню фінансових витрат на судові процеси. Судові установи також отримують можливість скоротити обсяги архівів і зменшити витрати на їх утримання.

4. Доступність та зручність

Підсистема “Електронний суд” створена для зручності учасників процесу. Можливість подавати документи і слідкувати за справою онлайн робить судову систему доступнішою, особливо для осіб, які не мають можливості часто відвідувати судові установи. Крім того, електронний кабінет забезпечує швидку та ефективну комунікацію між судом і учасниками процесу. Це особливо важливо в умовах пандемій, війни або в інших надзвичайних ситуаціях, коли фізичний доступ до судів може бути обмеженим.

5. Безпека та надійність

Подача документів через підсистему “Електронний суд” захищена електронними підписами, що забезпечує автентифікацію та підтверджує особу відправника. Це зменшує ризики підробок і шахрайства. Крім того, система використовує захищені канали передачі даних, що мінімізує ризик втручання третіх осіб або витоку інформації.

6. Підтримка та допомога

У рамках системи надаються численні шаблони документів, що полегшує їхнє оформлення. Це дозволяє учасникам процесу швидко подавати документи, дотримуючись формальних вимог суду.

СТВОРЕННЯ ТА ПОДАЧА ЗАЯВИ ЧЕРЕЗ ПІДСИСТЕМУ “ЕЛЕКТРОННИЙ СУД”

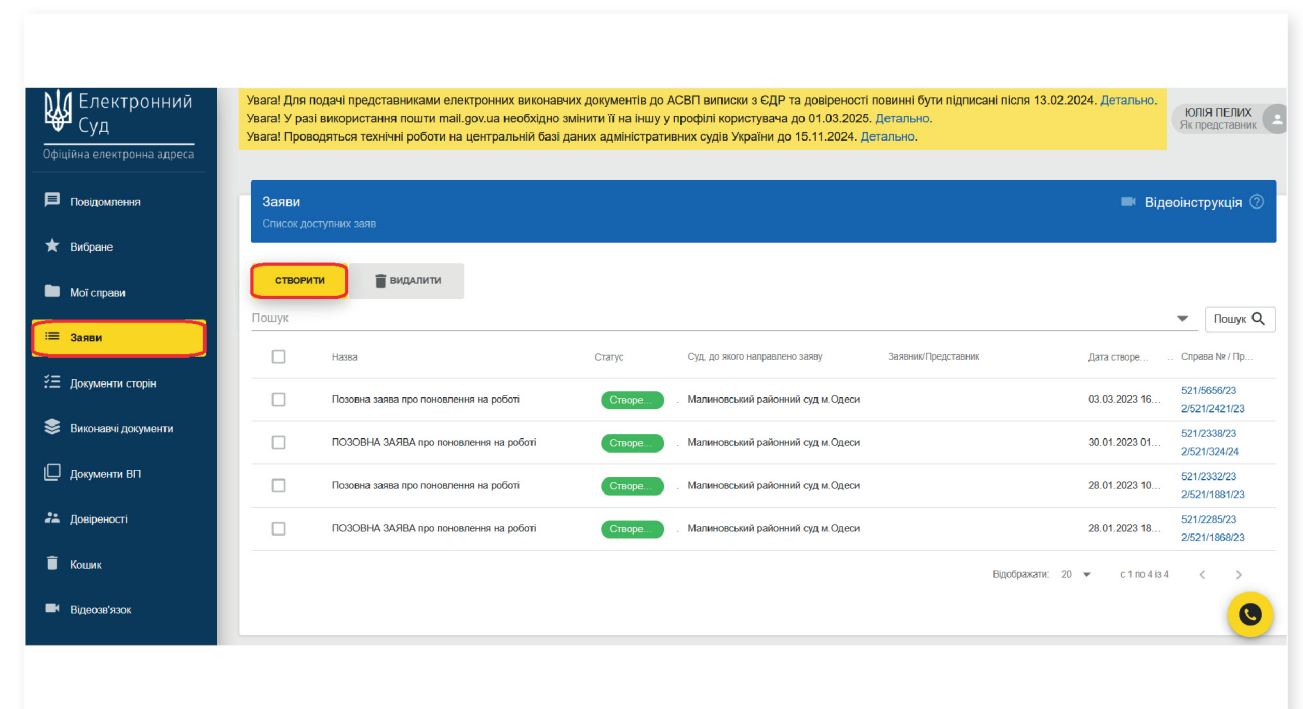
Розглянемо приклад подачі цивільного позову про поновлення на роботі.

АВТОРИЗАЦІЯ В ЕЛЕКТРОННОМУ КАБІНЕТІ

Зайдіть в особистий кабінет через cabinet.court.gov.ua.

Перехід до розділу “Заяви”

У головному меню оберіть розділ “Заяви” та натисніть кнопку “Створити” (зображення 9).
Зображення 9. Розділ “Заяви”

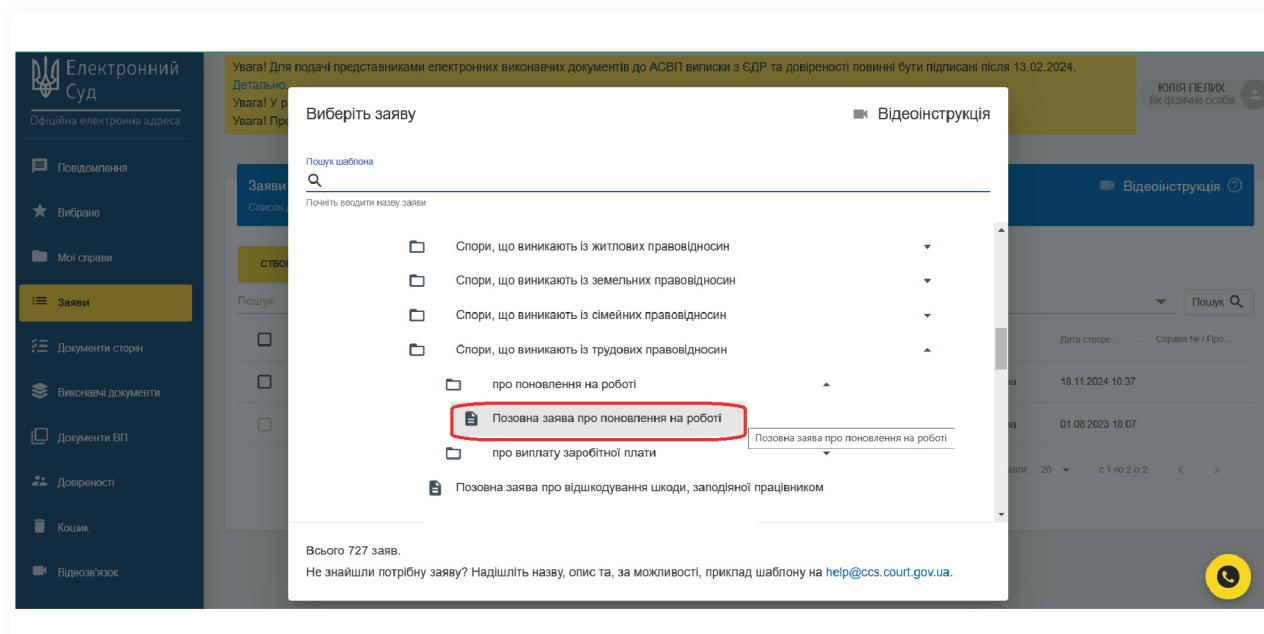


Обираємо шаблон заяви:

Цивільне судочинство — Справи позовного провадження — Спори, що виникають із трудових правовідносин — Про поновлення на роботі — Позовна заява про поновлення на роботі (зображення 10).

Або ж скористайтеся пошуковою строкою “Пошук шаблону”.

Зображення 10. Шаблон позовної заяви про поновлення на роботі



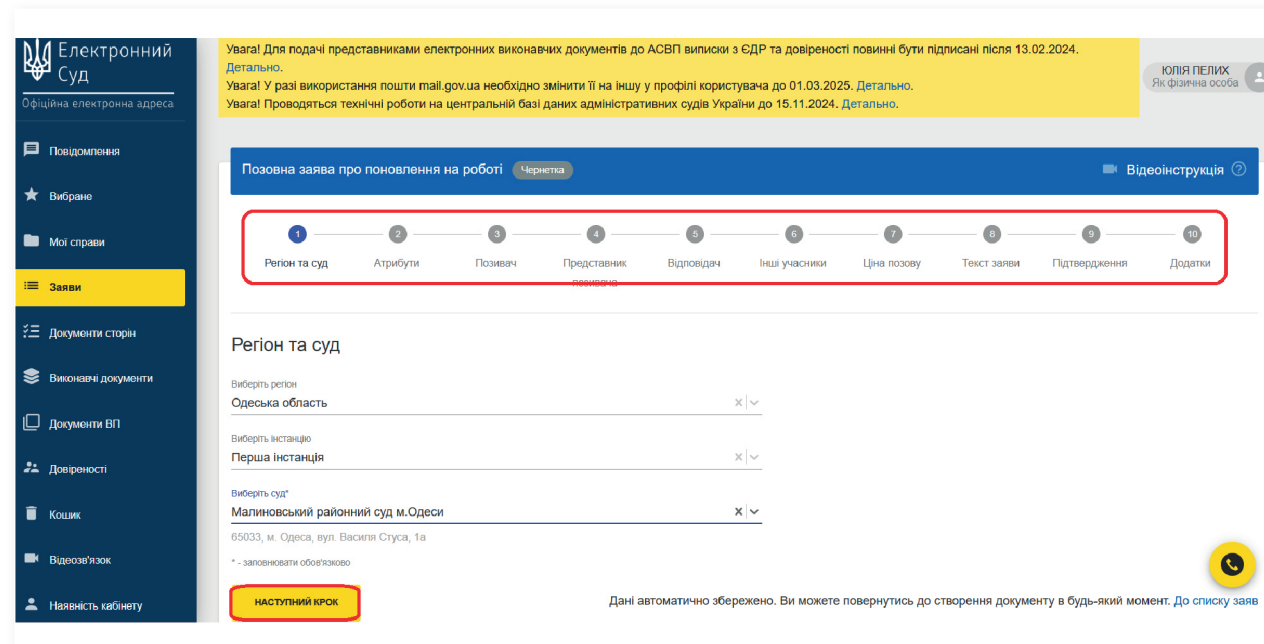
Якщо шаблона потрібної заяви немає, скористайтесь універсальними шаблонами “Заява” або “Клопотання”.
Оберіть спосіб подачі: особисто або як представник (захисник).

Заповніть реквізити позову та сформуєте документ за встановленою етапністю (зображення 11):

- | | |
|-------------------------|------------------|
| 1. Регіон та суд | 6. Інші учасники |
| 2. Атрибути | 7. Ціна позову |
| 3. Позивач | 8. Текст заяви |
| 4. Представник позивача | 9. Підтвердження |
| 5. Відповідач | 10. Додатки |

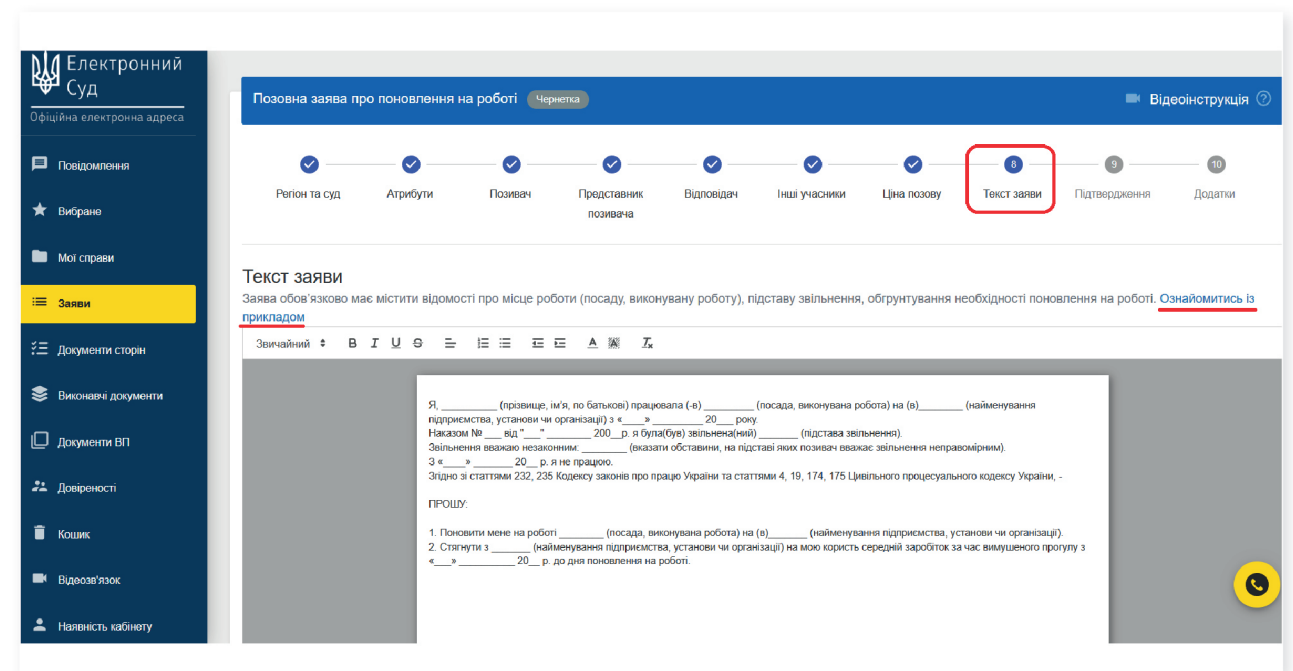
Після внесення необхідних даних, для переходу до наступного етапу формування позову — натисніть кнопку “Наступний крок” (зображення 11).

Зображення 11. Етапи заповнення та формування позовної заяви



Текст позову з обґрунтуванням позовних вимог вноситься на восьмому етапі “Текст заяви” (зображення 12). За основними шаблонами заяв підсистема “Електронний суд” надає підказки та приклади їх складання.

Зображення 12. Внесення тексту позову



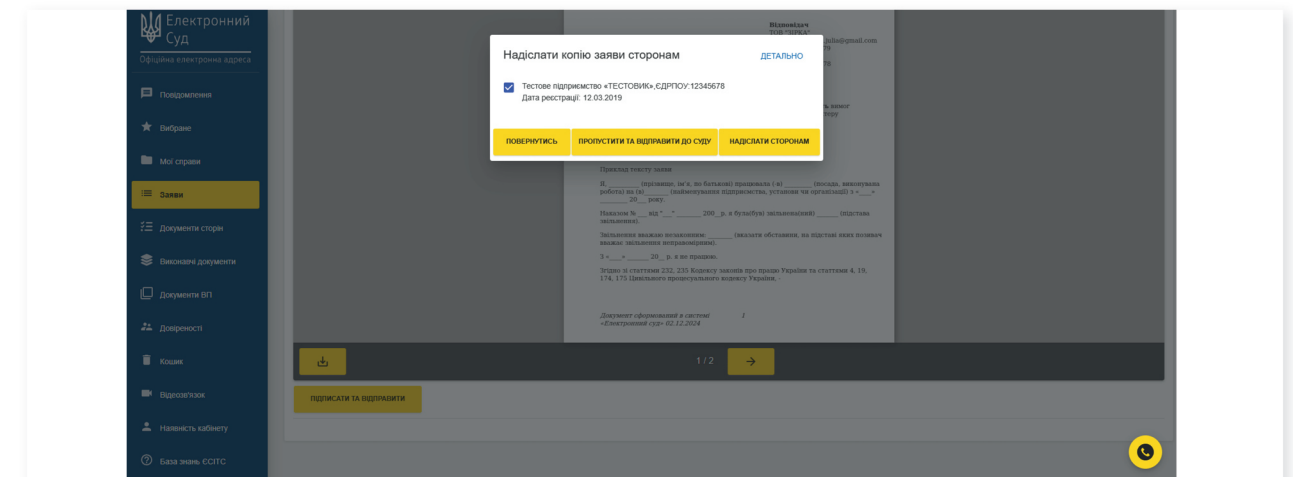
До заяви завантажуються скан-копії додатків (до прикладу, копія наказу про прийняття на роботу; копія наказу про звільнення; довідка про розмір середньої заробітної плати тощо).

При необхідності сплати судового збору за подання заяви система запропонує Вам зробити це онлайн, або ж завантажити відповідну квитанцію.

ВАЖЛИВО: позивачі у справах про стягнення заробітної плати та поновлення на роботі звільняються від сплати судового збору під час розгляду справи в усіх судових інстанціях.

Після чого натискаємо на кнопку “Сформувати заяву”.

Наступний крок — підписання заяви за допомогою цифрового підпису, її надсилання сторонам у справі та суду.



**Приморський районний суд
м.Одеси**
65029, м. Одеса, вул. Балківська,
33

Позивач

ел. пошта
тел.
адреса
РНОКПП

Представник позивача

Відповідач

тел.
адреса
ЄДРПОУ

Третя особа

тел.
адреса
ЄДРПОУ

Ціна позову:

Позовна заява про поновлення на роботі

Я, _____ (прізвище, ім'я, по батькові) працювала (-в) _____ (посада, виконувана робота) на (в) _____ (найменування підприємства, установи чи організації) з «___» _____ 20__ року.

Наказом № ___ від "___" _____ 200__ р. я була(був) звільнена(ний) _____ (підстава звільнення).

Звільнення вважаю незаконним: _____ (вказати обставини, на підставі яких позивач вважає звільнення неправомірним).

З «___» _____ 20__ р. я не працюю.

Документ сформований в системі
«Електронний суд» 16.11.2024 1

Згідно зі статтями 232, 235 Кодексу законів про працю України та статтями 4, 19, 174, 175 Цивільного процесуального кодексу України, -

ПРОШУ:

1. Поновити мене на роботі _____ (посада, виконувана робота) на (в) _____ (найменування підприємства, установи чи організації).

2. Стягнути з _____ (найменування підприємства, установи чи організації) на мою користь середній зарібок за час вимушеного прогулу з «___» _____ 20__ р. до дня поновлення на роботі.

Позивач підтверджує, що:

Позивачем не подано іншого позову (позовів) до цього ж відповідача (відповідачів) з тим самим предметом та з тих самих підстав

16.11.2024

Документ сформований в системі
«Електронний суд» 16.11.2024 2

СУДОВА ПРАКТИКА У СПОРАХ, ЩО ВИНИКАЮТЬ ІЗ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН

Правозастосовча практика, викладена у позиціях Верховного Суду, — стане у нагоді первинкам ПРМТУ при здійсненні громадського контролю за дотриманням роботодавцем трудового законодавства України, при захисті та відстоюванні трудових прав наших спілчан.

**Для повного розуміння висловленої в судовому рішенні правової позиції рекомендовано ознайомитися з його повним текстом, розміщеним у Єдиному державному реєстрі судових рішень*

ПРИЗУПИНЕННЯ ДІЇ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

Право призупинення трудового договору не є абсолютним

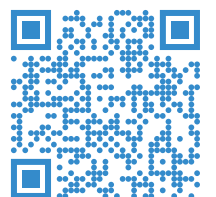
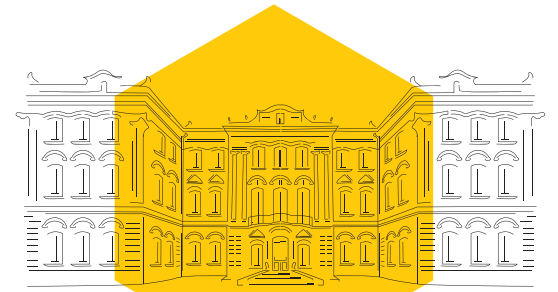
Верховний Суд зазначив, що право роботодавця тимчасово призупинити дію трудового договору з працівником у зв'язку з військовою агресією проти України в разі неможливості

забезпечити працівника роботою не є абсолютним, і для його застосування роботодавець має перебувати в таких обставинах, коли він не може надати працівнику роботу, а працівник не може виконати роботу.

Зокрема, у випадку, якщо необхідні для виконання роботи працівником виробничі, організаційні, технічні можливості, засоби виробництва знищені в результаті бойових дій або їх функціонування з об'єктивних і незалежних від роботодавця причин є неможливим, а переведення працівника на іншу роботу або залучення його до роботи за дистанційною формою організації праці неможливо.

На час призупинення дії трудового договору за позивачем зберігається робоче місце, сам трудовий договір не припинений, а відповідно до положень частини четвертої статті 13 Закону України "Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану" відшкодування заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат працівникам на час призупинення дії трудового договору у повному обсязі покладається на державу, що здійснює військову агресію проти України.

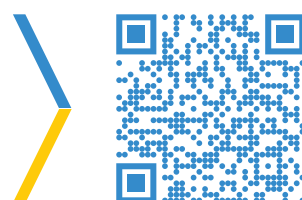
Детальніше з текстом постанови Верховного Суду від 17 квітня 2024 року у справі No 933/411/22 (провадження No 61-13296св23) можна ознайомитися за посиланням: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/118485800>



Під час призупинення дії трудового договору заробітна плата та інші виплати роботодавцем не сплачуються

На працівника, з яким підприємство тимчасово призупинило дію трудового договору у зв'язку з неможливістю внаслідок військової агресії проти України забезпечити його роботою та який виконує обов'язки добровольця міської територіальної громади в неробочий час, гарантія щодо збереження середнього заробітку, передбачена частиною першою статті 119 КЗпП України, не поширюється.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду від 08 травня 2024 року у справі No 359/5261/22 (провадження No 61-5950св23) можна ознайомитися за посиланням – <https://reyestr.court.gov.ua/Review/118961174>



У разі поновлення на роботі працівника, якого незаконно звільнено під час призупинення дії трудового договору, працівник має право на отримання середнього заробітку за час вимушеного прогулу за рахунок країни-агресора

В період призупинення дії трудового договору працівницю звільнено за пунктом 6 частини першої статті 41 КЗпП України у зв'язку з неможливістю забезпечення працівника роботою, визначеною трудовим договором, у зв'язку із знищенням (відсутністю) виробничих, організаційних та технічних умов, засобів виробництва або майна роботодавця внаслідок бойових дій.

За сприянням Професійної спілки робітників морського транспорту України (ПРМТУ) працівниця подала позов про поновлення на роботі, стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу.

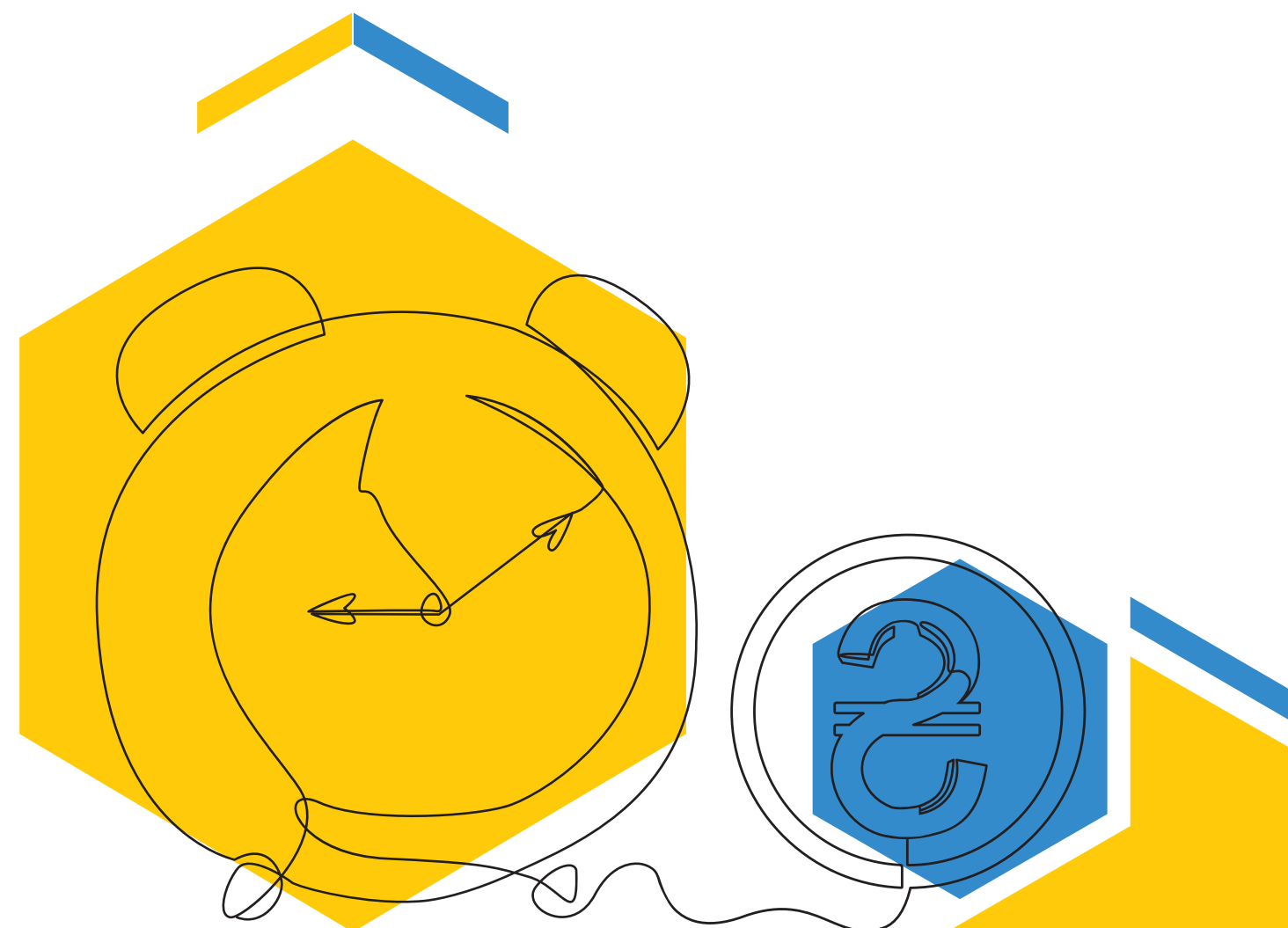
Суди встановили, що роботодавець не довів факту знищення виробничих, організаційних та технічних умов, засобів виробництва або майна роботодавця внаслідок бойових дій, неможливість переведення позивача за її згодою на іншу роботу. Роботодавець не дотримався вимог частини першої статті 47 КЗпП України, частини сьомої статті 49-2 КЗпП України при вивільненні працівників відповідно до пункту 6 частини першої статті 41 цього Кодексу, тому звільнення працівниці є незаконним.

В той же час, відповідно до частини четвертої статті 13 Закону України “Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану” відшкодування заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат працівникам на час призупинення дії трудового договору у повному обсязі покладається на державу, що здійснює військову агресію проти України.

Верховний Суд визначив, що у законодавстві відсутня заборона щодо припинення трудових відносин під час призупинення дії трудового договору. Тому у працівника є можливість звільнитися за власним бажанням або ж роботодавець має право звільнити працівника за іншими підставами, передбаченими КЗпП України, зокрема за угодою сторін.

У разі поновлення на роботі працівника, якого незаконно звільнено під час призупинення дії трудового договору у зв'язку із введенням воєнного стану в Україні, працівник не позбавлений можливості отримати середній заробіток за час вимушеного прогулу в повному обсязі за рахунок держави, що здійснює збройну агресію проти України.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду від 17 липня 2024 року у справі No 521/2212/23 (провадження No 61-1108св24) можна ознайомитися за посиланням – <https://reyestr.court.gov.ua/Review/120602605>



ПОРУШЕННЯ ТРУДОВОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Складові дисциплінарного проступку

Згідно зі статтею 139 КЗпП України працівники зобов'язані працювати чесно і сумлінно, своєчасно і точно виконувати розпорядження роботодавця.

За порушення трудової дисципліни до працівника може бути застосовано дисциплінарне стягнення (частина перша статті 147 КЗпП України).

Відповідно до частини третьої статті 149 КЗпП України при обранні виду стягнення власник або уповноважений ним орган повинен враховувати ступінь тяжкості вчиненого проступку і заподіяну ним шкоду, обставини, за яких вчинено проступок, і попередню роботу працівника.

Складовими дисциплінарного проступку, що характеризують його об'єктивну та суб'єктивну сторони, є: дії (бездіяльність) працівника; невиконання або неналежне виконання покладених на працівника трудових обов'язків; вина працівника; наявність причинного зв'язку між його діями (бездіяльністю) та невиконанням або неналежним виконанням покладених на працівника трудових обов'язків. Недоведеність роботодавцем наявності будь-якої з цих складових виключає наявність дисциплінарного проступку.

Роботодавець не має права вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором (стаття 31 КЗпП України).

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду від 01 листопада 2023 року у справі No 452/970/17 (провадження No 61-6457св22) можна ознайомитися за посиланням – <https://reyestr.court.gov.ua/Review/114653355>



Письмові пояснення працівника та правова оцінка дисциплінарного проступку

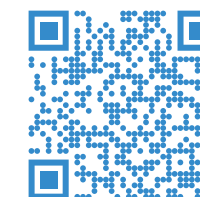
Відповідно до статті 149 КЗпП України до застосування дисциплінарного стягнення власник або уповноважений ним орган повинен зажадати від порушника трудової дисципліни письмові пояснення.

Пояснення порушника трудової дисципліни є однією з важливих форм гарантії, наданих порушнику для захисту своїх законних прав та інтересів, направлених проти безпідставного застосування стягнення.

Разом з тим правова оцінка дисциплінарного проступку проводиться на підставі з'ясування усіх обставин його вчинення, у тому числі з урахуванням письмового пояснення працівника.

Невиконання власником або уповноваженим ним органом обов'язку зажадати письмове пояснення від працівника та неодержання такого пояснення не є підставою для скасування дисциплінарного стягнення, якщо факт порушення трудової дисципліни підтверджений представленими судом доказами.

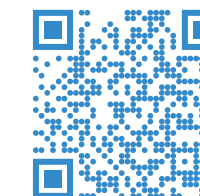
Детальніше з текстом постанови Верховного Суду України від 19 жовтня 2016 року у справі No 6-2801цс15 можна ознайомитися за посиланням – <https://reyestr.court.gov.ua/Review/63704060>



Умови накладення дисциплінарного стягнення

Для правомірного накладення дисциплінарного стягнення роботодавцем необхідна наявність сукупності таких умов: порушення має стосуватися лише тих обов'язків, які є складовими трудової функції працівника чи впливають з правил внутрішнього трудового розпорядку. Невиконання чи неналежне виконання працівником трудових обов'язків має бути винним, скоєним без поважних причин умисно або з необережності.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду від 03 жовтня 2018 року у справі No 340/646/16-ц (провадження No 61-25154св18) можна ознайомитися за посиланням – <https://reyestr.court.gov.ua/Review/76972432>



ЗВІЛЬНЕННЯ ЗА СИСТЕМАТИЧНЕ НЕВИКОНАННЯ ПРАЦІВНИКОМ ТРУДОВИХ ОБОВ'ЯЗКІВ

Підстави та умови для звільнення (як крайньої міри впливу)

Під систематичним невиконанням трудових обов'язків мається на увазі неодноразове здійснення працівником цих вчинків. А саме, для звільнення за пунктом 3 частини першої статті 40 КЗпП України необхідна наявність факту не першого, а повторного (тобто вдруге чи більше разів) здійснення працівником винного невиконання чи неналежного виконання своїх трудових обов'язків після того, як до нього уже застосовувалися заходи дисциплінарного чи громадського стягнення за вчинення таких дій раніше. Тобто працівник і раніше (до моменту вчинення проступку, за який його роботодавець звільнив за пунктом 3 частини першої статті 40 КЗпП України) порушував трудову дисципліну, не виконував своїх посадових обов'язків, у результаті чого до нього застосовувались заходи дисциплінарного чи громадського стягнення.

При цьому для дотримання порядку звільнення роботодавець повинен навести конкретні факти допущеного працівником невиконання обов'язків, зазначити, коли саме вони мали місце, які проступки вчинив працівник після застосування до нього попереднього стягнення та коли. Тобто необхідна саме наявність застосованого й такого, що не втратив юридичної сили стягнення, що передувало новому порушенню, а не просто фактична наявність сукупності застосованих заходів дисциплінарного стягнення.

До аналогічних висновків дійшов Верховний Суд у постанові від 27 лютого 2020 року у справі № 266/7382/18 (провадження № 61-12663св19).

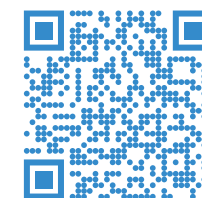
Верховний Суд неодноразово висловлював свою позицію у справах за аналогічних обставин. Так, у своїй постанові від 09 грудня 2021 року у справі № 489/58/20 (провадження № 61-11862св20), ним зроблено такий висновок: «Систематичним невиконанням обов'язків вважається таке, що вчинене працівником, який раніше допускав порушення покладених на нього обов'язків і притягувався за це до дисциплінарної відповідальності, проте застосовані заходи дисциплінарного чи громадського стягнення не дали позитивних наслідків і працівник знову вчинив дисциплінарний проступок».

Отже, для звільнення працівника на підставі пункту 3 частини першої статті 40 КЗпП України, необхідна наявність таких умов, як протиправність дій або бездіяльність працівника, його вина та систематичність порушень.

При відсутності хоча б однієї з наведених підстав звільнення працівника буде незаконним.

За змістом закону, звільнення працівника згідно з пунктом 3 частини першої статті 40 КЗпП України є крайньою мірою, коли подальше залишення на роботі порушника трудової дисципліни суперечить інтересам установи. При визначенні наявності вини працівника в невиконанні або неналежному виконанні обов'язків, покладених на нього трудовим договором, правилами внутрішнього трудового розпорядку або посадовими інструкціями, необхідно враховувати об'єктивні причини.

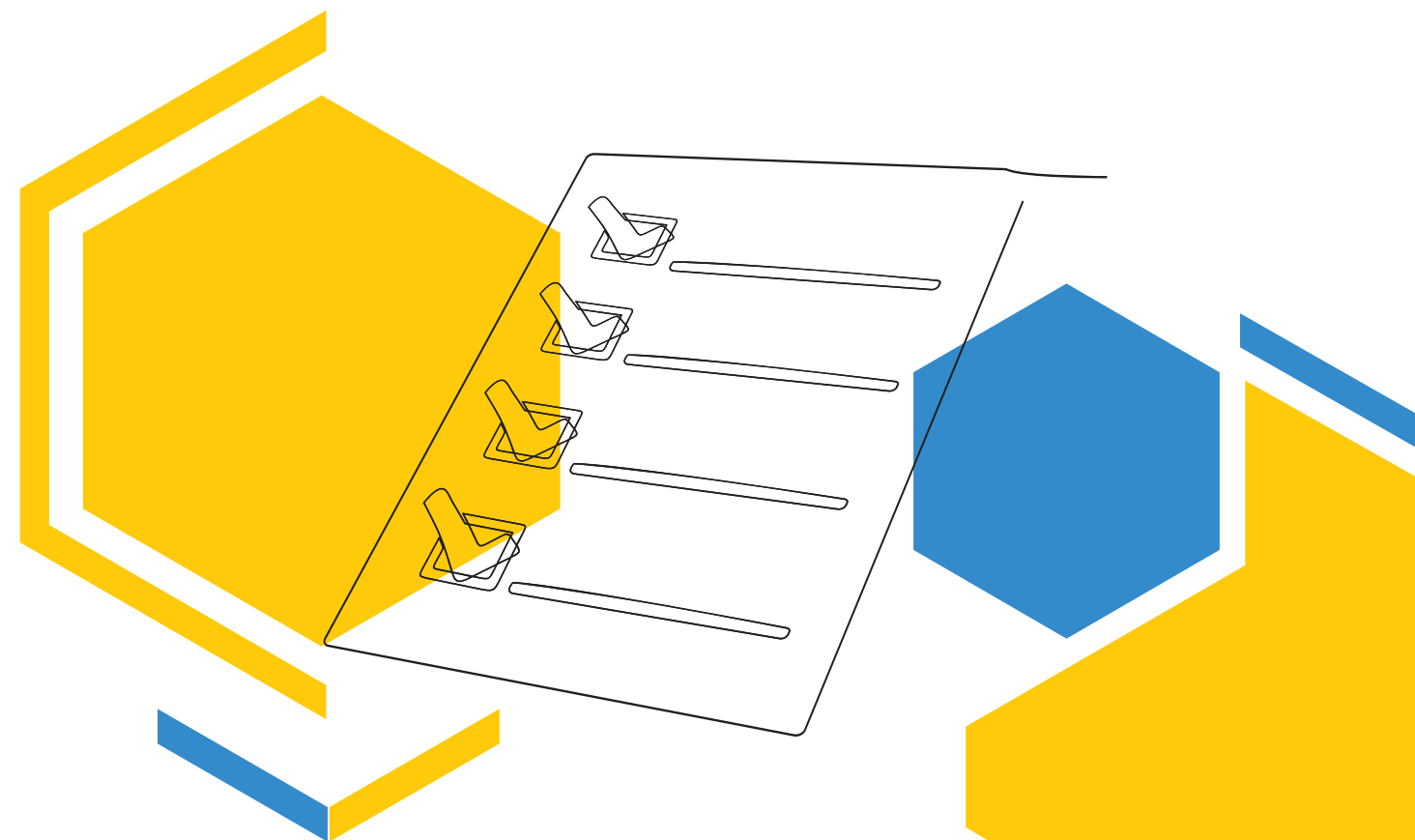
Детальніше з текстом постанови Верховного Суду від 22 листопада 2023 року у справі № 552/2129/22 (провадження № 61-4325св23) можна ознайомитися за посиланням: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/115821784>



Перевірка судом законності стягнень, що передували звільненню

Вирішуючи спір про поновлення на роботі працівника, звільненого за систематичне невиконання без поважних причин трудових обов'язків, суд повинен перевірити законність всіх попередніх стягнень, які за висновком роботодавця, передували звільненню, незалежно від того, чи оспорує позивач відповідні накази, які й не потрібно оспорювати заявленням окремої позовної вимоги.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду від 21 червня 2023 року у справі № 212/5018/20 (провадження № 61-2744св23) можна ознайомитися за посиланням: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/111871325>



ЗВІЛЬНЕННЯ ЗА ПРОГУЛ

Визначення робочого місця працівника, з'ясування поважності причин відсутності на роботі

Відповідно до пункту 4 статті 40 КЗпП України трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності можуть бути розірвані власником або уповноваженим ним органом лише у випадку прогулу (в тому числі відсутності на роботі більше трьох годин протягом робочого дня) без поважних причин.

Для встановлення факту прогулу, тобто факту відсутності особи на робочому місці більше трьох годин протягом робочого дня без поважних причин, суду необхідно з'ясувати поважність причини такої відсутності.

Поважними причинами визнаються такі причини, що виключають вину працівника.

Отже, визначальним фактором для вирішення питання про законність звільнення позивача з роботи за пунктом 4 статті 40 КЗпП України є з'ясування поважності причин його відсутності на роботі.

За змістом пункту 3 статті 29 КЗпП України до початку роботи за укладеним трудовим договором власник або уповноважений ним орган зобов'язаний визначити працівникові робоче місце, забезпечити його необхідними для роботи засобами.

Роботодавцем не визначено відповідно до статті 29 КЗпП України робоче місце працівника, тому сам факт порушення трудової дисципліни відсутній, оскільки не може бути поставлено в провину працівнику відсутність на робочому місці, місцезнаходження якого не було повідомлено.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду від 08 травня 2019 року у справі No 489/1609/17 (провадження No 61-37729св18) можна ознайомитися за посиланням: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/81796005>

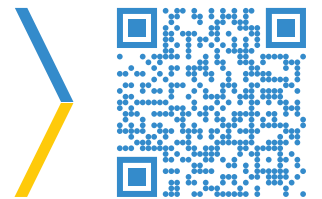


Поважність причин неявки на роботу

Відповідно до сталої судової практики причину відсутності працівника на роботі можна вважати поважною, якщо явці на роботу перешкоджали істотні обставини, які не можуть бути усунуті самим працівником, зокрема: пожежа, повінь (інші стихійні лиха); аварії або простій на транспорті; виконання громадянського обов'язку (надання допомоги особам, потерпілим від нещасного випадку, порятунок державного або приватного майна при пожежі, стихійному лиху); догляд за захворілим знезацька членом родини; відсутність на роботі з дозволу безпосереднього керівника; відсутність за станом здоров'я.

Вирішуючи питання про поважність причин відсутності на роботі працівника, звільненого за пунктом 4 статті 40 КЗпП України, суд повинен виходити з конкретних обставин і враховувати всі надані сторонами докази.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду від 06 квітня 2022 року у справі No 161/2782/20 (провадження No 61-15472св21) можна ознайомитися за посиланням: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/103930804>



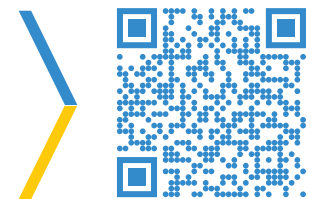
Щодо трудових гарантій працівника, відсутнього на роботі в період дії воєнного стану

Відсутність працівника на роботі у зв'язку з військовим вторгненням російської федерації на територію України не може бути кваліфікована як прогул без поважної причини. При цьому нормами законодавства про працю не передбачено обов'язку працівника повідомляти роботодавця про своє місцезнаходження та/чи отримання статусу біженця або визнання його особою, яка потребує тимчасового захисту.

Зважаючи на ситуацію на території України, працівники, які не виходять на роботу внаслідок обставин, пов'язаних з бойовими діями, або ті, які не мають змоги виходити на роботу у зв'язку з небезпекою для життя і здоров'я, не підлягають автоматичному звільненню чи, наприклад, за пунктом 4 частини першої статті 40 КЗпП України. Це обумовлено необхідністю збереження життя та здоров'я таких працівників та їх сімей і вважається як відсутність на роботі з поважних причин.

Якщо з таким працівником відсутній зв'язок, до з'ясування причин і обставин його відсутності за ним зберігаються робоче місце та посада, трудові відносини не припиняються, однак час таких неявок не зараховується до стажу роботи, що дає право на щорічну відпустку, та у загальному випадку не підлягає оплаті.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду від 06 червня 2024 року у справі No 367/569/23 (провадження No 61-4703св24) можна ознайомитися за посиланням: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/119653141>



ЗВІЛЬНЕННЯ В РАЗІ НЕМОЖЛИВОСТІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАЦІВНИКА РОБОТОЮ (ВНАСЛІДОК БОЙОВИХ ДІЙ)

Підстави та умови для звільнення

Обов'язковою умовою для звільнення працівника за пунктом 6 частини першої статті 41 КЗпП (в разі неможливості забезпечення працівника роботою, визначеною трудовим договором, у зв'язку із знищенням (відсутністю) виробничих, організаційних та технічних умов, засобів виробництва або майна роботодавця внаслідок бойових дій) — має бути об'єктивна неможливість забезпечувати працівника роботою, визначеною трудовим договором та трудовою функцією, яка безпосередньо пов'язана з повним знищенням (відсутністю) виробничих, організаційних та технічних умов, засобів виробництва або майна роботодавця внаслідок бойових дій.

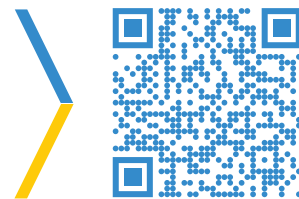
Тобто, таке знищення чи відсутність умов повинні бути безпосереднім наслідком бойових дій.

Факт введення в Україні з 24 лютого 2022 року воєнного стану є загальновідомим.

Існування воєнного стану автоматично не означає знищення (відсутність) виробничих, організаційних та технічних умов, засобів виробництва або майна роботодавця внаслідок бойових дій.

При цьому суд зауважує, що пункт 6 частини першої статті 41 КЗпП України не містить умов за яким трудовий договір може бути розірваний з ініціативи роботодавця у зв'язку із нерентабельністю внаслідок того, що установа фактично не працює чи неможливістю роботодавця організувати безпеку працівникам тощо.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду від 27 вересня 2023 року у справі No 523/11673/22 (провадження No 61-5654св23) можна ознайомитися за посиланням: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/113893643>



ЗМІНА ІСТОТНИХ УМОВ ПРАЦІ, ЗВІЛЬНЕННЯ ПРИ НЕЗГОДІ ПРАЦЮВАТИ У НОВИХ УМОВАХ

Зміна істотних умов праці – продовження роботи за тією ж посадою, але з новими умовами праці

Зміна істотних умов праці провадиться виключно у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці

Запровадження змін в організації виробництва і праці — виключне повноваження власника, суд не вправі вирішувати питання про їх доцільність

Відповідно до частин третьої, четвертої статті 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. Якщо колишні істотні умови праці не може бути збережено, а працівник не згоден на продовження роботи в нових умовах, то трудовий договір припиняється за пунктом 6 статті 36 цього Кодексу.

Зміною істотних умов праці при продовженні роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою, викликану змінами в організації виробництва і праці, визнається раціоналізація робочих місць, введення нових форм організації праці, у тому числі перехід на бригадну форму організації праці, і впровадження передових методів.

Аналіз частини третьої статті 32 КЗпП України свідчить про те, що під змінами в організації виробництва і праці слід розуміти об'єктивно необхідні дії власника або уповноваженого ним органу, обумовлені, за загальним правилом, впровадженням нової техніки, нових технологій, вдосконаленням структури підприємства, установи, організації, режиму робочого часу, управлінської діяльності, що спрямовані на підвищення продуктивності праці, поліпшення

економічних і соціальних показників, створення безпечних умов праці, поліпшення її санітарно-гігієнічних умов.

У цій правовій нормі йдеться про такі зміни, які викликані об'єктивними причинами на виробництві і стосуються не одного працівника, а цілого підприємства або принаймні структурного підрозділу. Такі зміни законодавець розглядає як самостійне правове явище, що має особливий правовий статус, спеціальний порядок їх проведення.

Своєю чергою, скорочення обсягів продажу продукції не може бути визнано зміною в організації виробництва та праці, але наявність таких обставин може спричинити раціоналізацію робочих місць, що визнається зміною істотних умов праці.

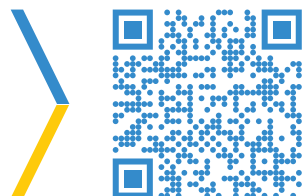
Якщо зміна істотних умов трудового договору проведена не у зв'язку зі зміною в організації виробництва і праці на підприємстві, в установі, організації, то така зміна з урахуванням конкретних обставин може бути визнана судом неправомірною з покладенням на власника або уповноважений ним орган обов'язку поновити працівникові попередні умови праці.

Згідно з частиною другою статті 3 Закону України від 15 березня 2022 року № 2136-IX "Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану" в редакції, чинній на час виникнення спірних правовідносин, у період дії воєнного стану норми частини третьої статті 32 Кодексу законів про працю України та інших законів України щодо повідомлення працівника про зміну істотних умов праці не застосовуються.

У постановках Верховного Суду від 22 травня 2019 року у справі № 601/1513/18 (провадження № 61-2741св19), від 02 жовтня 2019 року у справі № 752/346/18 (провадження № 61-13072св19) вказано, що при зміні істотних умов праці посада, яку обіймає працівник, залишається у штатному розписі, але змінюються умови трудового договору — система та розмір оплати праці, режим роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміна розрядів і найменування посад без зміни трудової функції, тощо, тобто зміни, які ведуть до звуження чи розширення трудової функції працівника за укладенням з ним трудовим договором, дія якого продовжується. Зміна істотних умов праці може бути визнана законною тільки в тому випадку, якщо буде доведена наявність змін в організації виробництва і праці. Якщо такі зміни не вводяться, власник не має права змінити істотні умови праці.

У постанові Верховного Суду від 20 березня 2019 року у справі № 317/4223/16-ц (провадження № 61-24793св18) зазначено, що зміна істотних умов праці може бути визнана законною тільки в тому випадку, якщо буде доведена наявність змін в організації виробництва і праці. Проведення заходів щодо зміни організації виробництва і праці — це виключне повноваження власника і суд не вправі обговорювати та вирішувати питання про доцільність змін в організації виробництва і праці.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду від 20 вересня 2023 року у справі No 442/4475/22 (провадження No 61-8068св23) можна ознайомитися за посиланням: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/113967267>



Зменшення педагогічного навантаження вчителя — є зміною істотних умов праці

Відповідно до вимог статті 32 КЗпП України про зміну істотних умов праці, якими є зміна систем та розмірів оплати праці, режиму роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій — працівника необхідно повідомити не пізніше, ніж за два місяці.

Зменшення педагогічного навантаження тягне за собою зміну режиму роботи вчителя, і як внаслідок - відповідне зменшення заробітної плати, що в силу вимог пункту 3 статті 32 КЗпП України є зміною істотних умов праці.

Детальніше з текстом постанови Великої Палати Верховного Суду від 28 листопада 2018 року у справі No 559/321/16-ц (провадження No 14-367цс18) можна ознайомитися за посиланням – <https://reyestr.court.gov.ua/Review/78376917>



Відмова працівника продовжувати роботу за тією ж посадою в нових умовах – підстава для звільнення за п.6 ч.1 ст.36 КЗпП України

Пропозиція обійняти інші посади не є зміною істотних умов праці

Формулювання причин звільнення

У зв'язку з тимчасовим закриттям структурного підрозділу, працівника було попереджено про зміну істотних умов праці та запропоновано посаду в іншому структурному підрозділі підприємства. Працівник не погодився на роботу зі зміненими посадовими обов'язками та просив запропонувати йому іншу посаду, яка б відповідала його попередньому окладу та навантаженості. У зв'язку з відсутністю таких посад на підприємстві працівнику було запропоновано написати заяву про звільнення, на що він не погодився та продовжив виходити на роботу за попереднім графіком.

Працівника було звільнено на підставі пункту 4 частини першої статті 40 КЗпП України за прогул без поважних причин. Вважаючи звільнення незаконним, оскільки прогулу не вчиняв, працівник просив суд визнати незаконним наказ про звільнення, поновити його на роботі та стягнути середній заробіток за час вимушеного прогулу.

Розглядаючи справу, суди наголосили, що зміна істотних умов праці відбувається за тією самою посадою, у тій самій установі, де працівник працював до такої зміни. Пропозиція обійняти інші посади не є зміною істотних умов праці.

Про визначену частиною третьою статті 32 КЗпП України зміну істотних умов праці та, відповідно, припинення трудового договору за пунктом 6 частини першої статті 36 КЗпП України можливо говорити тоді, коли посада працівника не скорочується, а лише змінюються істотні умови праці за цією посадою.

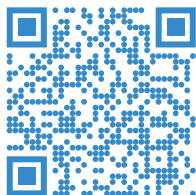
Рішення про припинення трудового договору за пунктом 6 частини першої статті 36 КЗпП України приймається роботодавцем за наявності юридичного факту відмови працівника продовжувати роботу

в нових умовах. Тобто саме роботодавець має переконатися в тому, що працівник відмовляється від виконання роботи при умовах праці, що можуть бути ним забезпечені в подальшому.

Верховний Суд звернув увагу, що підставою звільнення працівника за пунктом 4 частини першої статті 40 КЗпП України (за прогул) стала його відсутність на робочому місці, згоду на роботу на якому у зв'язку із зміною істотних умов праці він не надавав.

Працівник фактично не погодився зі змінами істотних умов праці, про які був попереджений, що є підставою для припинення трудового договору відповідно до пункту 6 частини першої статті 36 КЗпП України, проте вказане не є підставою для поновлення його на роботі, оскільки попередні істотні умови праці не можуть бути збережені, а від роботи із зміненими істотними умовами праці працівник відмовляється. Зазначені обставини є підставою для зміни формулювання причини звільнення працівника із пункту 4 частини першої статті 40 КЗпП України на пункт 6 частини першої статті 36 КЗпП України з внесенням запису до трудової книжки працівника про зміну формулювання причин звільнення. Неправильне формулювання причин звільнення в такому випадку не є підставою для поновлення працівника на роботі.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду від 10 липня 2024 року у справі No 607/4281/23 (провадження No 61-17625св23) можна ознайомитися за посиланням – <https://reyestr.court.gov.ua/Review/120395369>



ЗВІЛЬНЕННЯ ЗА СКОРОЧЕННЯМ

Обов'язок роботодавця працевлаштувати працівника, посада якого скорочується

Що з'ясувати при перевірці законності звільнення

Суд не вирішує питання про доцільність скорочення, а перевіряє дотримання роботодавцем процедури звільнення

Пунктом 1 частини першої статті 40 КЗпП України визначено, що трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності можуть бути розірвані власником або уповноваженим ним органом у випадку змін в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників.

Згідно з частиною другою статті 40 КЗпП України звільнення з підстав, зазначених у пунктах 1, 2 і 6 цієї статті, допускається, якщо неможливо перевести працівника, за його згодою, на іншу роботу.

Частинами першою, третьою статті 49-2 КЗпП України визначено, що про наступне вивільнення працівників персонально попереджають не пізніше ніж за два місяці. Одночасно з попередженням про звільнення у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці власник або уповноважений ним орган пропонує працівникові іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації.

Таким чином, однією з найважливіших гарантій для працівників при скороченні чисельності або штату є обов'язок власника підприємства чи уповноваженого ним органу працевлаштувати працівника.

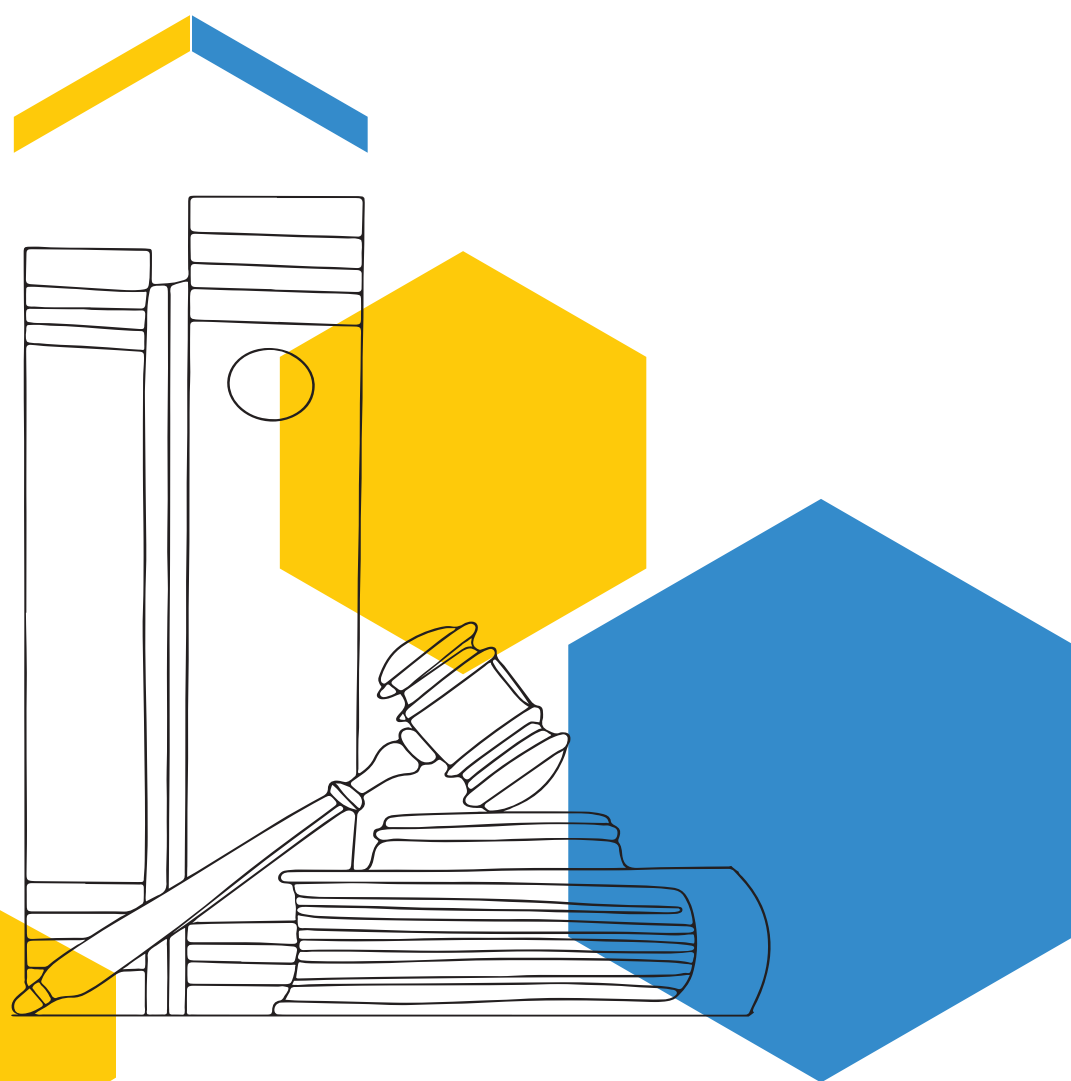
Оскільки обов'язок по працевлаштуванню працівника покладається на власника з дня попередження про вивільнення до дня розірвання трудового договору, за змістом частини третьої статті 49-2 КЗпП України роботодавець є таким, що виконав цей обов'язок, якщо працівникові були запропоновані всі інші вакантні посади (інша робота), які з'явилися на підприємстві протягом цього періоду і які існували на день звільнення.

Розглядаючи трудові спори, пов'язані зі звільненням за пунктом 1 частини першої статті 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, 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 два місяці про наступне вивільнення.

Верховний Суд також звертає увагу, що при виникненні спору між працівником і роботодавцем суд не вирішує питання про доцільність скорочення чисельності або штату працівників, а перевіряє наявність підстав для звільнення, тобто чи відбувалося скорочення штату або чисельності працівників та дотримання відповідної процедури.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду від 18 жовтня 2023 року у справі No 210/6543/21 (провадження No 61-10117св23) можна ознайомитися за посиланням: <https://revestr.court.gov.ua/Review/114259045>



ОБОВ'ЯЗОК РОБОТОДАВЦЯ ПРАЦЕВЛАШТУВАТИ ПРАЦІВНИКА, ЩО ВИВІЛЬНЯЄТЬСЯ ЗА ІНІЦІАТИВОЮ РОБОТОДАВЦЯ

Працівнику пропонуються всі наявні вакансії та роботи: з дня повідомлення про наступне вивільнення до дня звільнення

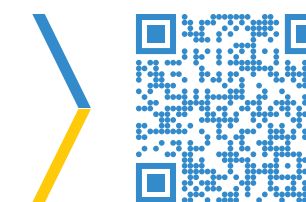
При вирішенні питання про те, чи мав змогу роботодавець виконати вимоги статті 49-2 КЗпП України про надання роботи працівникові, який вивільняється в зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, суд має виходити з того, що за змістом цієї норми працівнику має бути запропонована наявна робота за відповідною професією чи спеціальністю і лише при відсутності такої роботи інша наявна робота.

За частинами першою та третьою статті 49-2 КЗпП України про наступне вивільнення працівників персонально попереджають не пізніше ніж за два місяці. Одночасно з попередженням про звільнення, у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, власник або уповноважений ним орган пропонує працівникові іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації.

Таким чином, при скороченні чисельності або штату вказаною нормою встановлено обов'язок власника підприємства чи уповноваженого ним органу працевлаштувати працівника. Обов'язок з працевлаштування працівника покладається на власника з дня попередження про вивільнення до дня розірвання трудового договору, за змістом частини третьої статті 49-2 КЗпП України роботодавець є таким, що виконав цей обов'язок, якщо працівникові були запропоновані всі інші вакантні посади (інша робота), які з'явилися на підприємстві протягом цього періоду і які існували на день звільнення.

При цьому роботодавець зобов'язаний запропонувати всі вакансії, що відповідають зазначеним вимогам, які існують на цьому підприємстві, незалежно від того, в якому структурному підрозділі працівник, який вивільнюється, працював, тобто всі наявні вакансії та роботи, які може виконувати працівник.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду від 22 травня 2019 року у справі No 753/3889/17 (провадження No 61-34640св18) можна ознайомитися за посиланням: <https://revestr.court.gov.ua/Review/82034606>

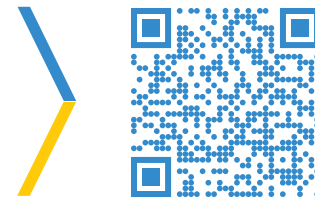


Мають бути запропоновані вакантні посади по всіх структурних підрозділах підприємства

Підприємством вважається юридична особа ДП «НАЕК «Енергоатом» та всі його відокремлені підрозділи, а не лише відокремлений підрозділ ЗАЕС, яке розташоване у місті Енергодар Василівського району Запорізької області та перебуває в окупації, тому роботодавцем позивача є саме ДП «НАЕК «Енергоатом» в особі відокремленого підрозділу «Запорізька атомна станція» як юридична особа, яка знаходиться за адресою: вул. Назарівська, 3, м. Київ, проте працівнику надано для ознайомлення список вакансій тільки у ВП «ЗАЕС», в подальшому на час звільнення інші посади не пропонувались та не було запропоновано посади у інших відокремлених структурних підрозділах ДП «НАЕК «Енергоатом».

Зважаючи на вищевикладене у сукупності Верховний Суд погоджується, що роботодавець не запропонував працівнику всі вакантні посади на підприємстві та не виконав всіх можливих дій на забезпечення позивача роботою, у зв'язку із чим порушив встановлений законодавством порядок звільнення позивача за пунктом 6 частини першої статті 41 КЗпП України, оскільки саме на відповідача покладений тягар доказування правомірності звільнення позивача з огляду на норми трудового законодавства.

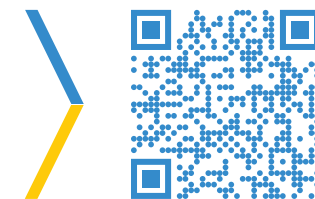
Детальніше з текстом постанови Верховного Суду від 22 травня 2024 року у справі No 334/4387/22 (провадження No 61-15542св23) можна ознайомитися за посиланням – <https://reyestr.court.gov.ua/Review/119419663>



Мають бути запропоновані в т.ч. тимчасові вакантні посади на період відсутності основного працівника у зв'язку із загальною мобілізацією

Відповідно до частини третьої статті 49-2 КЗпП України роботодавець є таким, що виконав обов'язок щодо працевлаштування працівника, якщо запропонував працівникові всі наявні посади, які з'явилися на підприємстві, починаючи з дня попередження про вивільнення до дня розірвання трудового договору, і які існували на день звільнення, в тому числі й тимчасові вакантні посади на період відсутності основного працівника у зв'язку із загальною мобілізацією.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду від 13 грудня 2023 року у справі No 534/625/22 (провадження No 61-3048св23) можна ознайомитися за посиланням: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/115773435>

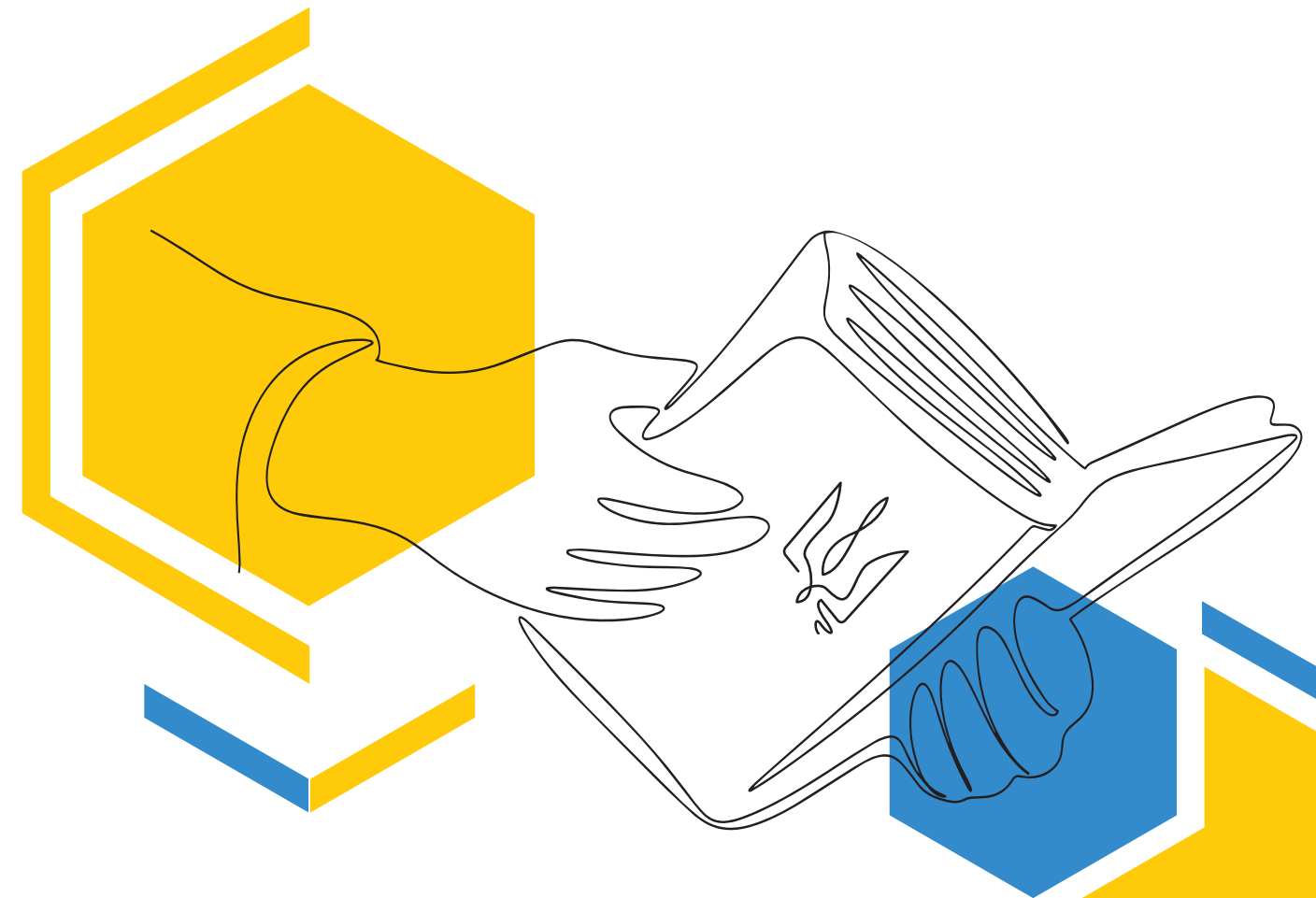
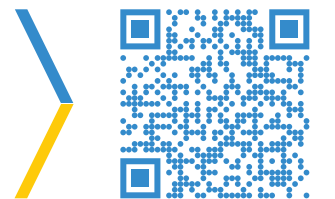


Пропозиція ознайомитися з вакантними посадами на сайті роботодавця — не є доказом виконання ним обов'язку з працевлаштування працівника, що вивільняється

Посилання роботодавця на інтернет-ресурс та зазначення, що працівник може ознайомитися з актуальним списком вакантних посад та обрати посаду відповідно до спеціальності, кваліфікації і досвіду за відповідним посиланням, не є належним доказом

виконання роботодавцем 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 інтернет-ресурсі, чи були там усі наявні в той час вакантні посади, чи ознайомлювався працівник із зазначеним переліком вакансій і чи мав він доступ до вказаного інтернет-ресурсу.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду від 21 лютого 2024 року у справі No 638/14165/21 (провадження No 61-13363сво23) можна ознайомитися за посиланням: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/117206186>



ПЕРЕВАЖНЕ ПРАВО НА ЗАЛИШЕННЯ НА РОБОТІ

В першу чергу підлягають оцінці кваліфікація та продуктивність праці працівників

Ознаки, що характеризують виробничу діяльність працівників

Відповідно до частини першої статті 42 КЗпП України при скороченні чисельності чи штату працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці переважне право на залишення на роботі надається працівникам з більш високою кваліфікацією і продуктивністю праці.

Частиною другою статті 42 КЗпП України, зокрема, визначено, що при рівних умовах продуктивності праці і кваліфікації перевага в залишенні на роботі надається працівникам з тривалим безперервним стажем роботи на даному підприємстві, в установі, організації.

Перевага в залишенні на роботі може надаватися й іншим категоріям працівників, якщо це передбачено законодавством України.

Отже, при вивільненні працівників, у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці в першу чергу підлягає оцінці кваліфікація та продуктивність праці працівників, що підлягають скороченню. І лише за умови рівноцінності кваліфікації та продуктивності праці перевагу на залишення на роботі мають працівники, перелічені у частині другій статті 42 КЗпП України.

За змістом статті 42 КЗпП України коло працівників, серед яких визначаються особи, які мають переважне право на залишення на роботі, та які не мають такого права, стосується всіх працівників, які займають таку ж посаду.

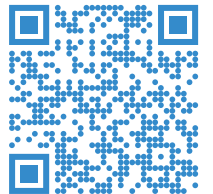
При визначенні працівників з більш високою кваліфікацією і продуктивністю праці, використовуються ознаки, які в сукупності характеризують виробничу діяльність працівників: наявність певної освіти, стаж і досвід роботи, ставлення до роботи, якість виконаної роботи тощо.

Доказами більш високої продуктивності праці можуть бути: виконання значно більшого обсягу робіт порівняно з іншими працівниками, які займають аналогічну посаду чи виконують таку ж роботу, накази про преміювання за високі показники у роботі тощо.

Крім того, пунктом 7 статті 20, частиною першою статті 21 Закону України «Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи»

передбачено, що особи постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи, мають переважне право на залишення на роботі при вивільненні працівників у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці, в тому числі при ліквідації, реорганізації або перепрофілюванні підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників, а також на працевлаштування.

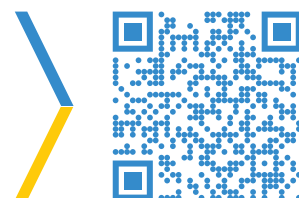
Детальніше з текстом постанови Верховного Суду від 22 травня 2019 року у справі No 753/3889/17 (провадження No 61-34640св18) можна ознайомитися за посиланням: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/82034606>



КОНСУЛЬТАЦІЇ З ПРОФСПІЛКАМИ ПРИ ВИВІЛЬНЕННІ ПРАЦІВНИКІВ

Оскільки без інформування профспілок і проведення із ними консультацій щодо запобігання звільненням чи зведенню їхньої кількості до мінімуму або пом'якшення несприятливих наслідків будь-яких звільнень власник або уповноважений орган не може проводити зазначені заходи, їхнє проведення, у супереч зазначеній процедурі, є незаконним.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду від 23 січня 2020 року у справі No 823/310/16 (провадження No K/9901/14105/18) можна ознайомитися за посиланням: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/87129605>



ЗВІЛЬНЕННЯ ПРАЦІВНИКА ЗА ПОПЕРЕДНЬОЮ ЗГОДОЮ ПРОФСПІЛКИ

**Обґрунтованість відмови профкому у наданні згоди на звільнення працівника.
Право роботодавця звільнити працівника без такої згоди**

Відповідно до частини першої статті 43 КЗпП України розірвання трудового договору з підстав, передбачених пунктами 1 (крім випадку ліквідації підприємства, установи, організації), 2-5, 7 статті 40 і пунктами 2 і 3 статті 41 цього Кодексу, може бути проведено лише за попередньою згодою виборного органу (профспілкового представника), первинної профспілкової організації, членом якої є працівник.

Частиною шостою статті 39 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» визначено, що рішення профспілки про ненадання згоди на розірвання трудового договору має бути обґрунтованим. У разі, якщо в рішенні немає обґрунтування відмови у згоді на звільнення, роботодавець має право звільнити працівника без згоди виборного органу профспілки.

За змістом вищезазначених норм права суд, розглядаючи трудовий спір, повинен з'ясувати, чи містить рішення профспілкового комітету власне правове обґрунтування відмови у звільненні працівника з підстав, вказаних у поданні роботодавця. І лише у разі відсутності у рішенні правового обґрунтування відмови у наданні згоди на звільнення працівника власник або уповноважений ним орган має право звільнити працівника без згоди виборного органу первинної профспілкової організації і таке звільнення є законним у разі дотримання інших передбачених законодавством вимог для звільнення.

Суд зобов'язаний оцінювати рішення профспілкового органу на предмет наявності чи відсутності ознак обґрунтованості, оскільки необґрунтованість рішення профспілкового комітету породжує відповідне право власника на звільнення працівника, а обґрунтованість такого рішення виключає виникнення такого права.

Обґрунтованість рішення профспілкового органу повинна оцінюватись судом виходячи із загальних принципів права і засад цивільного судочинства (стаття 8 Конституції України, стаття 3 ЦК України, стаття 2 ЦПК України).

Рішення профспілкового органу про відмову в наданні згоди на розірвання трудового договору повинно бути аргументованим та містити посилання на правове обґрунтування незаконності звільнення працівника або посилання на неврахування власником фактичних обставин, за яких розірвання трудового договору з працівником є порушенням його законних прав.

Висновок про обґрунтованість чи необґрунтованість рішення профспілкового комітету про відмову у наданні згоди на звільнення працівника може бути зроблений судом лише після перевірки відповідності такого рішення нормам трудового законодавства, фактичних обставин і підстав звільнення працівника, його ділових і професійних якостей.

Аналіз зазначеної норми права дає підстави для висновку про те, що власник має право звільнити працівника без згоди профспілкового органу за відсутності обґрунтування профспілковим органом такої відмови, а не з мотивів відмови.

Відповідно до частини восьмої статті 43 КЗпП України власник або уповноважений ним орган має право розірвати трудовий договір не пізніше як через місяць з дня одержання згоди виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника).

Детальніше з текстом постанови Великої Палати Верховного Суду від 05 жовтня 2020 року у справі No 451/1028/18 (провадження No 61-10596св20) можна ознайомитися за посиланням: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/92065862>



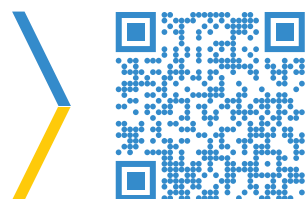
СУМИ, НАЛЕЖНІ ПРАЦІВНИКОВІ ПРИ ЗВІЛЬНЕННІ

Щодо складових сум, належних до виплати звільненому працівникові

Виходячи зі змісту трудових правовідносин між працівником та підприємством, установою, організацією, під «належними звільненому працівникові сумами» необхідно розуміти усі виплати, на отримання яких працівник має право станом на дату звільнення згідно з умовами трудового договору і відповідно до державних гарантій, встановлених законодавством для осіб, які перебувають у трудових правовідносинах з роботодавцем (заробітна плата, компенсація за невикористані дні відпустки, вихідна допомога тощо).

Згідно з частиною другою статті 117 КЗпП України при наявності спору про розміри належних звільненому працівникові сум власник або уповноважений ним орган повинен сплатити зазначене в цій статті відшкодування в тому разі, коли спір вирішено на користь працівника. Якщо спір вирішено на користь працівника частково, то розмір відшкодування за час затримки визначає орган, який вносить рішення по суті спору.

Детальніше з текстом постанови Великої Палати Верховного Суду від 26 лютого 2020 року у справі No 821/1083/17 (провадження No 11-1329апп18) можна ознайомитися за посиланням: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/88952400>



Відповідальність за затримку розрахунку при звільненні

Оскільки ухвалення судового рішення про стягнення з роботодавця виплат, які передбачені після звільнення, за загальними правилами, встановленими Цивільним кодексом України, не припиняє відповідний обов'язок роботодавця, то відшкодування, передбачене статтею 117 КЗпП України, спрямоване на компенсацію працівнику майнових втрат, яких він зазнає внаслідок несвоєчасного здійснення з ним розрахунку з боку роботодавця, у спосіб, спеціально передбачений для трудових відносин, за весь період такого невиконання, в тому числі й після прийняття судового рішення.

Непроведення з вини власника, або уповноваженого ним органу, розрахунку з працівником у зазначені строки є підставою для відповідальності, передбаченої статтею 117 КЗпП України, а саме виплати працівникові його середнього заробітку за весь час затримки по день фактичного розрахунку.

Детальніше з текстом постанови Великої Палати Верховного Суду від 26 лютого 2020 року у справі No 821/1083/17 (провадження No 11-1329апп18) можна ознайомитися за посиланням: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/88952400>



Виплачена при звільненні вихідна допомога в разі поновлення працівника на роботі за рішенням суду — поверненню не підлягає

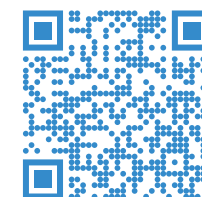
У статті 1215 ЦК України передбачено загальне правило, коли набуто особою без достатньої правової підстави майно за рахунок іншої особи не підлягає поверненню.

Згідно з частиною першою зазначеної статті не підлягає поверненню заробітна плата і платежі, що прирівнюються до неї, пенсії, допомоги, стипендії, відшкодування шкоди, завданої каліцтвом, іншим ушкодженням здоров'я або смертю, аліменти та інші грошові суми, надані фізичній особі як засіб до існування, якщо їх виплата проведена фізичною або юридичною особою добровільно, за відсутності рахункової помилки з її боку і недобросовісності з боку набувача.

При цьому правильність здійснених розрахунків, за якими була проведена виплата, а також добросовісність набувача презюмуються, і відповідно тягар доказування наявності рахункової помилки та недобросовісності набувача покладається на платника відповідних грошових сум. Тож після поновлення працівника на роботі виплачена йому вихідна допомога в силу вимог статті 1215 Цивільного кодексу України поверненню не підлягає.

Велика Палата Верховного Суду підтвердила висновок Верховного Суду України від 01 лютого 2017 року у справі №6-2711цс16, згідно з яким після поновлення працівника на роботі виплачена йому вихідна допомога в силу вимог ст.1215 Цивільного кодексу України поверненню не підлягає.

Детальніше з текстом постанови Великої Палати Верховного Суду від 16 січня 2019 року у справі No 753/15556/15-ц (провадження No 14-445цс18) можна ознайомитися за посиланням: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/79388252>



СЕРЕДНІЙ ЗАРОБІТОК ЗА ЧАС ВИМУШЕНОГО ПРОГУЛУ

Підстава вимушеного прогулу — вина роботодавця

Вимушений прогул відбувається виключно за наявності вини роботодавця, який незаконно звільнив найманого працівника. Тому за цей час працівник, права якого були порушені роботодавцем, відповідно до державних гарантій має безумовне право на отримання заробітної плати, розмір якої обраховується згідно з Порядком обчислення середньої заробітної плати, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 08 лютого 1995 року № 100.

Тобто в разі визнання звільнення незаконним та поновлення працівника на роботі держава гарантує отримання працівником середнього заробітку за час вимушеного прогулу, оскільки такий працівник був незаконно позбавлений роботодавцем можливості виконувати свою трудову функцію з незалежних від нього причин та отримувати заробітну плату (див. постанову Великої Палати Верховного Суду від 08 лютого 2022 року у справі № 755/12623/19 (провадження № 14-47цс21).

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду від 03 серпня 2023 року у справі № 683/1256/22 (провадження № 61-4759св23) можна ознайомитися за посиланням – <https://reyestr.court.gov.ua/Review/112750077>

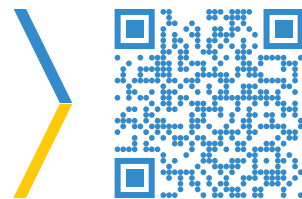


Період часу вимушеного прогулу

Вимушений прогул визначається як період часу, з якого почалось порушення трудових прав працівника (незаконне звільнення або переведення на іншу роботу, неправильне зазначення формулювання причин звільнення або затримки видачі трудової книжки при звільненні) до моменту поновлення таких прав, тобто ухвалення рішення про поновлення працівника на роботі, чи визнання судом факту того, що неправильне формулювання причини звільнення в трудовій книжці перешкодило працевлаштуванню працівника.

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 08 лютого 1995 року № 100.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду від 26 серпня 2020 року у справі № 501/2316/15-ц (провадження № 61-37956св18) можна ознайомитися за посиланням – <https://reyestr.court.gov.ua/Review/91186241>



Оплата вимушеного прогулу є мірою матеріальної відповідальності роботодавця за порушення права працівника на працю

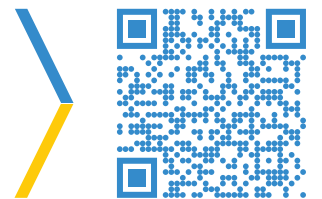
Підставою матеріальної відповідальності роботодавця є трудове майнове правопорушення, унаслідок чого заподіюється майнова шкода працівникові

Отже, вимушений прогул - це час, упродовж якого працівник з вини роботодавця не мав змоги виконувати трудові функції.

Вичерпний перелік підстав виплати працівникові середнього заробітку за весь час вимушеного прогулу визначено статтями 235, 236 КЗпП України і вони не підлягають розширеному тлумаченню.

Оплата вимушеного прогулу в установлених указаними статтями КЗпП України випадках є мірою матеріальної відповідальності роботодавця за порушення права працівника на працю. Підставою матеріальної відповідальності роботодавця є трудове майнове правопорушення, тобто винне протиправне порушення роботодавцем своїх трудових обов'язків, унаслідок чого заподіюється майнова шкода працівникові.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду від 28 грудня 2022 року у справі № 460/2675/18 (адміністративне провадження № К/9901/47606/21) можна ознайомитися за посиланням – <https://reyestr.court.gov.ua/Review/108146603>



Середній заробіток за час вимушеного прогулу за своїм змістом є заробітною платою

Держава гарантує отримання працівником середнього заробітку за час вимушеного прогулу

За пред'явлення вимоги про стягнення середнього заробітку позивачі звільняються від сплати судового збору в усіх судових інстанціях

Вимушений прогул відбувається виключно за наявності вини роботодавця, який незаконно звільнив найманого працівника. Тому за цей час працівник, права якого були порушені роботодавцем, відповідно до державних гарантій має безумовне право на отримання заробітної плати, розмір якої обраховується згідно з Порядком обчислення середньої заробітної плати, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 08 лютого 1995 року № 100 (далі - Порядок № 100), і сама виплата, відповідно, названа середньою заробітною платою.

Вказане також узгоджується з пунктом 1.3 розділу 1 Інструкції зі статистики заробітної плати, затвердженої наказом Державного комітету статистики України від 13 січня 2004 року № 5. В означеній Інструкції середній заробіток за час вимушеного прогулу не віднесено до вичерпного переліку виплат, що не належать до фонду оплати праці.

На думку Великої Палати Верховного Суду, середній заробіток за час вимушеного прогулу за своїм змістом є заробітною платою, право на отримання якої виникло у працівника, який

був незаконно позбавлений можливості виконувати свою трудову функцію з незалежних від нього причин. Такий висновок підтверджується також змістом частини другої статті 235 КЗпП України, якою визначено, що при винесенні 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.

Тобто в разі визнання звільнення незаконним та поновлення працівника на роботі держава гарантує отримання працівником середнього заробітку за час вимушеного прогулу, оскільки такий працівник був незаконно позбавлений роботодавцем можливості виконувати свою трудову функцію з незалежних від нього причин та отримувати заробітну плату.

Вказана норма права, крім превентивної функції, виконує соціальну, задовольняючи потребу працівника в засобах до існування на період незаконного звільнення. Відтак, за умови встановлення факту незаконного звільнення особи, час вимушеного прогулу працівника повинен бути оплаченим і спір розглянутим в одному позовному провадженні з вирішенням питання про поновлення на роботі, або в різних провадженнях, що не впливає на розрахунок середнього заробітку, оскільки період за який він обраховується є сталим для звільненого працівника.

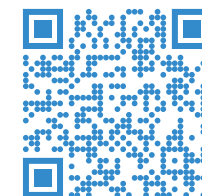
Таке тлумачення відповідає засадам справедливості, добросовісності, розумності, сприяє дотриманню балансу прав і законних інтересів незаконно звільнених працівників, які були

позбавлені можливості працювати та отримувати гарантовану на конституційному рівні винагороду за виконану роботу, та стимулює несумлінних роботодавців, які порушили таке конституційне право працівників, у подальшому дотримуватися норм чинного законодавства.

Спір про стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу, який виник у зв'язку з незаконним звільненням працівника, який був позбавлений можливості виконувати роботу не з власної вини, є трудовим спором, пов'язаним з недотриманням законодавства про працю та про оплату праці. За пред'явлення вимоги про стягнення середнього заробітку, передбаченого частиною другою статті 235 КЗпП України позивачі звільняються від сплати судового збору в усіх судових інстанціях на підставі пункту 1 частини першої статті 5 Закону № 3674-VI.

Працівник має право звернутися до суду з позовом про стягнення цього середнього заробітку без обмеження будь-яким строком згідно з частиною другою статті 233 КЗпП України та не позбавлений права після ухвалення судового рішення про поновлення його на роботі в подальшому звернутися до суду із позовом про стягнення на його користь середнього заробітку за час вимушеного прогулу, визначеного частиною другою статті 235 КЗпП України.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду від 08 лютого 2022 року у справі No 755/12623/19 (провадження No 14-47цс21) можна ознайомитися за посиланням – <https://reyestr.court.gov.ua/Review/103893132>

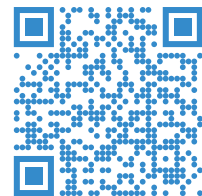


Законом не передбачено будь-яких підстав для зменшення розміру середнього заробітку за весь час вимушеного прогулу

При винесенні рішення про поновлення на роботі виплата середнього заробітку проводиться за весь час вимушеного прогулу. Законом не передбачено будь-яких підстав для зменшення його розміру за певних обставин.

Компенсація завданої моральної шкоди не поглинається самим фактом відновлення становища, яке існувало до порушення трудових правовідносин, шляхом поновлення на роботі, а має самостійне юридичне значення.

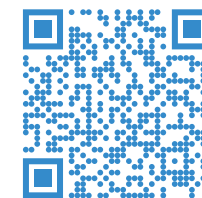
Детальніше з текстом постанови Верховного Суду від 20 вересня 2023 року у справі No 757/8304/22 (провадження No 61-2053св23) можна ознайомитися за посиланням: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/113815830>



Працевлаштування під час вимушеного прогулу не є підставою для зменшення виплати середнього заробітку за цей період

Обставина, що позивач з квітня 2020 року був працевлаштований, не є підставою для зменшення середнього заробітку за час вимушеного прогулу, оскільки виплата середнього заробітку проводиться за весь час вимушеного прогулу і законом не передбачено будь-яких підстав для зменшення його розміру за певних обставин.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду від 04 липня 2023 року у справі No 754/13157/19 (провадження No 61-16107св21) можна ознайомитися за посиланням: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/112030235>

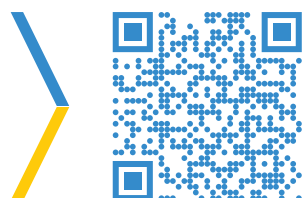


Затримка виконання рішення суду про поновлення працівника на роботі, виплата середнього заробітку за час такої затримки

Стаття 236 КЗпП України передбачає, що у разі затримки власником або уповноваженим ним органом виконання рішення органу, який розглядав трудовий спір про поновлення на роботі незаконно звільненого або переведеного на іншу роботу працівника, цей орган вносить ухвалу про виплату йому середнього заробітку або різниці в заробітку за час затримки.

Затримкою виконання рішення суду про поновлення працівника на роботі за змістом статті 236 КЗпП України слід вважати невидання власником (уповноваженим органом) наказу про поновлення працівника на роботі без поважних причин негайно після проголошення судового рішення (висновок Верховного Суду України у постанові від 1 липня 2015 року у справі № 6-435цс15).

Детальніше з текстом постанови Великої Палати Верховного Суду від 13 березня 2019 року у справі № 711/8446/16-ц (провадження № 14-37цс19) можна ознайомитися за посиланням: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/80854816>



В разі скасування виконаних судових рішень про стягнення належних працівнику виплат, — поворот виконання не допускається. Виплачені працівнику суми поверненню не підлягають

Відповідно до частини другої статті 445 ЦПК України у справах про стягнення аліментів, а також у справах про стягнення заробітної плати чи інших виплат, що впливають з трудових правовідносин, поворот виконання не допускається незалежно від того, у якому порядку ухвалено рішення, за винятком випадків, коли рішення було обґрунтовано на підроблених документах або на завідомо неправдивих відомостях позивача.

Згідно зі статтею 239 КЗпП України у разі скасування виконаних судових рішень про стягнення заробітної плати чи інших виплат, що впливають з трудових правовідносин, поворот виконання допускається лише тоді, коли скасоване рішення ґрунтувалося на повідомлених позивачем неправдивих відомостях або поданих ним підроблених документах.

Отже, чинне законодавство не допускає повороту виконання рішення суду у разі скасування виконаних судових рішень про стягнення заробітної плати чи інших виплат, що впливають з трудових правовідносин. Для цієї категорії справ не має значення, в якому порядку ухвалене те рішення, яким було скасовано інше виконане рішення.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду від 25 жовтня 2021 року у справі № 607/3393/18 (провадження № 61-13597св21) можна ознайомитися за посиланням: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/100644044>



ЗБЕРЕЖЕННЯ СЕРЕДНЬОГО ЗАРОБІТКУ ЗА ПРАЦІВНИКОМ, ПРИЗВАНИМ НА ВІЙСЬКОВУ СЛУЖБУ

Збереження середнього заробітку до 18 липня 2022 року включно

У лютому 2022 року працівника мобілізовано до лав ЗСУ та увільнено від роботи, у зв'язку з призовом на військову службу за призовом під час мобілізації зі збереженням місця роботи, посади і середнього заробітку на період проходження військової служби.

До серпня 2022 року працівнику нараховувався та виплачувався середній заробіток на підставі частини третьої статті 119 КЗпП України. Проте із серпня 2022 року виплати середньої заробітної плати були припинені, що працівник оскаржив у суді.

Верховний Суд зазначив, що із набранням чинності Закону України від 01 липня 2022 року № 2352-ІХ «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» відбулись зміни у регулюванні трудових відносин за участі працівників призваних 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 прийнятих на військову службу за контрактом, тобто з 19 липня 2022 року роботодавець звільнений від обов'язку збереження середнього заробітку працівникам, призваним на

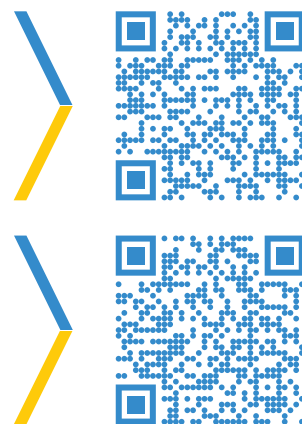


військову службу, зі збереженням за цими працівниками лише місця роботи і посади. Натомість їм виплачується грошове забезпечення військовослужбовця в установленому законом розмірі.

Обов'язок роботодавця щодо збереження середнього заробітку за працівниками призваними на військову службу за призовом під час мобілізації передбачався включно до дня, що передує дню набрання чинності вказаним Законом (18 липня 2022 року). З 19 липня 2022 року правові підстави для збереження середнього заробітку за таким працівником відсутні.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду від 18 грудня 2023 року у справі No 449/990/22 (провадження No 61-10685св23) можна ознайомитися за посиланням: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/115713156>

Аналогічний правовий висновок викладено в постанові Верховного Суду від 28 червня 2023 року у справі No 753/12209/22 (провадження No 61-5606св23): <https://reyestr.court.gov.ua/Review/111906818>



Збереження середнього заробітку за педагогічними працівниками після 19 липня 2022 року

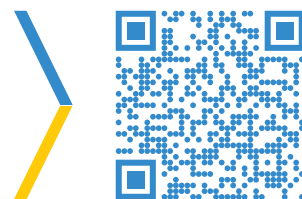
Працівник з березня 2022 року перебуває на військовій службі та звернувся до суду задля поновлення нарахування йому середнього заробітку з 19 липня 2022 року, оскільки він є педагогічним працівником, а відповідно до Закону України «Про освіту» за педагогічними працівниками, призваними на військову службу за призовом під час мобілізації, зберігається середній заробіток.

Верховний Суд зазначив, що за частиною другою статті 57 Закону України «Про освіту» за педагогічними та науково-педагогічними працівниками на період проходження військової служби за призовом під час мобілізації, на особливий період, або військової служби за призовом осіб із числа резервістів в особливий період зберігається попередній середній заробіток.

Спеціальна норма (частина друга статті 57 Закону України «Про освіту») має перевагу над загальною (частина третя статті 119 КЗпП) нормою. Прийнята пізніше в часі загальна норма (частина третя статті 119 КЗпП) не скасовує спеціальної норми.

Отже, за педагогічними чи науково-педагогічними працівниками призваними на військову службу за призовом під час мобілізації зберігається попередній середній заробіток.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду від 16 жовтня 2023 року у справі No 718/209/23 (провадження No 61-11879св23) можна ознайомитися за посиланням: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/114228311>



ГАРАНТІЇ ПРИ ЗВІЛЬНЕННІ ДЛЯ ВАГІТНИХ ЖІНОК І ЖІНОК, ЯКІ МАЮТЬ ДІТЕЙ

Обов'язок роботодавця працевлаштувати вагітну жінку при звільненні по закінченні строку договору

Звільнення жінок, зазначених у частині третій статті 184 КЗпП України, у зв'язку із закінченням строку трудового договору має свої особливості, а саме: звільнення, зокрема, вагітних жінок можливе на підставі пункту 2 статті 36 КЗпП України, однак провадиться з обов'язковим працевлаштуванням вагітної, тобто власник або уповноважений ним орган зобов'язаний працевлаштувати жінку на цьому ж або іншому підприємстві відповідно до її фаху. Розрив у часі між звільненням і працевлаштуванням у цьому випадку не допускається.

Згідно зі статтею 235 КЗпП України підставою для поновлення працівника на роботі є його звільнення без законних підстав. Тому поновлено на роботі може бути лише працівника, якого звільнено незаконно, з порушенням процедури звільнення чи за межами підстав, передбачених законом чи договором, або за відсутності підстав для звільнення.

У разі якщо працівника звільнено обґрунтовано, з додержанням процедури звільнення, підстав для поновлення працівника на роботі немає.

Невиконання підприємством (установою, організацією), яке звільнило вагітну жінку, обов'язку по працевлаштуванню є підставою для покладення на нього відповідно до частини другої статті 232 КЗпП України обов'язку надати на цьому або іншому підприємстві роботу, яку може виконувати працівниця, виплати їй середньої заробітної плати на період працевлаштування, але не більше трьох місяців з дня закінчення строкового трудового договору, а не про поновлення на попередній роботі.

За заявою такої особи може вирішуватися спір не про поновлення на роботі, а про виконання підприємством (установою, організацією) зобов'язання по її працевлаштуванню.

Детальніше з текстом постанови Великої Палати Верховного Суду від 16 травня 2018 року у справі No 759/19440/15-ц (провадження No 14-105цс18) можна ознайомитися за посиланням – <https://reyestr.court.gov.ua/Review/74120972>



ВІДСТОРОНЕННЯ ПРАЦІВНИКА ВІД РОБОТИ

Умови та порядок відсторонення працівника від роботи

Відсторонення не має на меті покарання працівника, є попереджувальним заходом

Принцип добросовісності дій сторін трудових правовідносин

Статтею 46 КЗпП України передбачено, що відсторонення працівників від роботи роботодавцем допускається у разі: появи на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння; відмови або ухилення від обов'язкових медичних оглядів, навчання, інструктажу і перевірки знань з охорони праці та протипожежної охорони; в інших випадках, передбачених законодавством.

Відсторонення працівника від роботи — це призупинення виконання ним своїх трудових обов'язків за рішенням уповноважених на це компетентних органів з підстав, передбачених законодавством, що, як правило, відбувається з одночасним призупиненням виплати йому заробітної плати.

При відстороненні трудові відносини працівника з роботодавцем не припиняються, тому тут не йдеться про звільнення з роботи. Однак при цьому працівник тимчасово не допускається до виконання своїх трудових обов'язків.

Відсторонення від роботи можливе лише у випадках, що передбачені законодавством. Про це оголошується наказом або розпорядженням керівника підприємства, установи чи організації, і про це працівник повинен бути повідомлений. Термін відсторонення встановлюється до усунення причин, що його зумовили. Працівник має право оскаржити наказ про відсторонення від роботи у встановленому законом порядку.

Разом з тим за змістом статті 46 КЗпП України допускається відсторонення працівника або у випадках, перелічених у статті, або в інших випадках, які повинні бути також передбачені певним нормативно-правовим актом.

Таким чином, відсторонення за статтею 46 КЗпП України може застосовуватися як у певних специфічних галузях відповідно до нормативно-правових актів (працівники зайняті на роботах із підвищеною небезпекою), так і до інших категорій працівників, безпосередньо

вказаних у статті 46 КЗпП України, зокрема тих, що ухиляються від інструктажу, навчання і перевірки знань із питань охорони праці.

Відсторонення не має на меті покарання працівника, це особливий тимчасовий захід, що має попереджувальний характер. Воно триває або до встановлення юридичного факту, зазначеного в законі, або до припинення обставин, що призвели до відсторонення, або до вирішення питання про подальшу долю відстороненого працівника.

Отже, за суттю відсторонення від роботи є попереджувальним заходом, який застосовується роботодавцем для запобігання настанню негативних наслідків, як от нещасних випадків на виробництві.

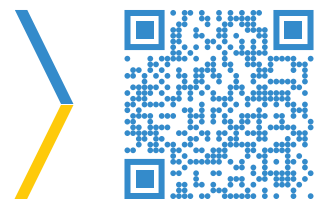
У трудових правовідносинах як працівник, так і роботодавець мають діяти добросовісно, реалізуючи свої права, як це передбачено частиною третьою статті 13 ЦК України, не допускаючи дій, що вчиняються з наміром завдати шкоди іншій особі, а також зловживання правом в інших формах.

Принцип добросовісності в трудовому праві характеризується прагненням суб'єктів належним чином, сумлінно здійснювати трудові права й виконувати обов'язки, передбачені трудовим законодавством та трудовим договором.

Реалізуючи права і виконуючи обов'язки, суб'єкти трудових правовідносин зобов'язані утримуватися від дій, які могли б порушити права інших осіб, завдати шкоди працівнику, роботодавцю, довіллю або державі.

Не допускаються дії працівника чи роботодавця, що вчиняються з наміром завдати шкоди іншій особі, а також зловживання правом в інших формах. При здійсненні трудових прав працівник і роботодавець повинні дотримуватися моральних засад суспільства. Не допускається використання наданих трудових прав та виконання обов'язків на підставі зловживання.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду від 16 червня 2022 року у справі No 211/6466/19 (провадження No 61-16239св20) можна ознайомитися за посиланням – <https://reyestr.court.gov.ua/Review/104813546>



Щодо незаконності відсторонення роботодавцем від роботи працівника, який є свідком у кримінальному провадженні

У зв'язку з проведенням досудового розслідування у кримінальному провадженні за ознаками кримінального правопорушення, передбаченого частиною другою статті 190 КК України, наказом роботодавця працівника відсторонено від виконання посадових обов'язків на час проведення слідчих дій та опрацювання їх результатів без збереження заробітної плати на час відсторонення.

Проте працівник не є особою, якій вручено повідомлення про підозру у вчиненні корупційного чи іншого злочину у вказаному кримінальному провадженні. Також щодо працівника відсутні провадження у справі чи постанови суду, що набрали законної сили, про вчинення адміністративного правопорушення у сфері корупційних чи інших правопорушень.

Відсторонення особи від роботи можливе за наявності передбачених законодавством обставин. Згідно з частинами першою та другою статті 154 КПК України відсторонення від посади може бути здійснено щодо особи, яка підозрюється або обвинувачується у вчиненні злочину (працівник же має процесуальний статус свідка).

Відсторонення від посади здійснюється на підставі рішення слідчого судді під час досудового розслідування чи суду під час судового провадження на строк не більше двох місяців. Строк відсторонення від посади може бути продовжено відповідно до вимог статті 158 цього Кодексу.

Верховний Суд постановив, що якщо працівник не є особою, яка підозрюється або обвинувачується у вчиненні злочину, а також відсутнє рішення про його відсторонення від посади, прийняте слідчим суддею під час досудового розслідування чи судом під час судового провадження, то наказ роботодавця про відсторонення такого працівника від роботи є незаконним

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду від 22 травня 2024 року у справі No 210/3278/22 (провадження No 61-13898св23) можна ознайомитися за посиланням – <https://reyestr.court.gov.ua/Review/119264963>



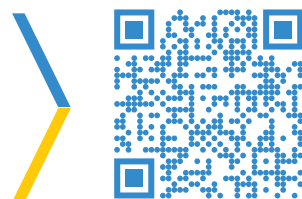
Щодо відсторонення від роботи (виконання особливих робіт) потенційних правопорушників

Працівник висловлювався про підтримання військової агресії РФ на території України, про безперспективність спротиву та фактично схилив до припинення спротиву РФ, у зв'язку з чим на підставі поданих рапортів працівника було відсторонено від роботи для недопущення ймовірних загроз у безпечній роботі стратегічно важливого підприємства відповідно до статті 46 КЗпП України.

Верховний Суд погодився з висновками судів попередніх інстанцій про те, що відсторонення від роботи (виконання особливих робіт) певних категорій працівників — потенційних внутрішніх правопорушників вимог фізичного захисту на ядерній установці, було передбачене законодавством.

При цьому відсутність в оспорюваному наказі вказівки про строк відсторонення від роботи не може бути підставою для його скасування, оскільки такий строк залежить не виключно від роботодавця, а й від проведення щодо позивача спеціальної перевірки.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду від 25 жовтня 2023 року у справі No 565/605/22 (провадження No 61-10966св22) можна ознайомитися за посиланням: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/114483418>



ЩОДО ПОРЯДКУ ПРОДОВЖЕННЯ ЩОРІЧНОЇ ВІДПУСТКИ У РАЗІ ТИМЧАСОВОЇ НЕПРАЦЕЗДАТНОСТІ ПРАЦІВНИКА, ЯКА ВИНИКЛА ПІД ЧАС ТАКОЇ ВІДПУСТКИ

Заява працівника не потрібна, достатньо належного повідомлення

Продовження щорічної відпустки в разі тимчасової непрацездатності працівника, що настала під час відпустки, відбувається автоматично, є обов'язком роботодавця, для виконання якого йому достатньо отримати від працівника повідомлення про тимчасову непрацездатність, засвідчену у встановленому порядку (тобто про наявність листа непрацездатності), незалежно від того, чи подав працівник відповідну заяву.

Відсутність заяви від працівника щодо продовження відпустки не може скасувати законодавчо встановлений обов'язок роботодавця продовжити відпустку на дні тимчасової непрацездатності, а тим більше не може бути вирішальною підставою для притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності у вигляді звільнення за прогул без поважних причин.

Велика Палата Верховного Суду дійшла висновку, що працівник, який належним чином повідомив роботодавця про волевиявлення щодо продовження відпустки на період, що йде безпосередньо за днем припинення тимчасової непрацездатності, про наявність листка непрацездатності чи надав останньому листок непрацездатності, скористався своїм правом щодо продовження щорічної відпустки.

У разі відсутності у роботодавця можливості продовжити відпустку він може скористатися правом відкликання працівника з відпустки, якщо для цього існують законодавчо встановлені підстави.

Детальніше з текстом постанови Великої Палати Верховного Суду від 13 жовтня 2020 року у справі No 712/9213/18 (провадження No 14-108цс20) можна ознайомитися за посиланням: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/93217983>



АЛЬТЕРНАТИВНІ СПОСОБИ ОБМІНУ КАДРОВИМИ ДОКУМЕНТАМИ

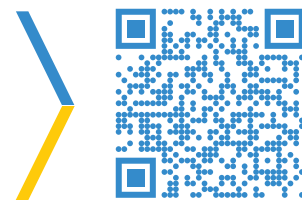
Взаємна згода на альтернативні способи обміну кадровими документами

Відповідно до частини першої статті сьомої Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», в редакції від 19 липня 2022 року, яка діяла на час виникнення спірних правовідносин, у період дії воєнного стану порядок організації діловодства з питань трудових відносин, оформлення і ведення трудових книжок та архівного зберігання відповідних документів у районах активних бойових дій визначається роботодавцем самостійно, за умови забезпечення ведення достовірного обліку виконуваної працівником роботи та обліку витрат на оплату праці. У період дії воєнного стану сторони трудового договору можуть домовитися про альтернативні способи створення, пересилання і зберігання наказів (розпоряджень) роботодавця, повідомлень та інших документів з питань трудових відносин та про будь-який інший доступний спосіб електронної комунікації, який обрано за згодою між роботодавцем та працівником.

Ознайомлення працівників з наказами (розпорядженнями), повідомленнями, іншими документами роботодавця щодо їхніх прав та обов'язків допускається з використанням визначених у трудовому договорі засобів електронних комунікаційних мереж з накладенням удосконаленого електронного підпису або кваліфікованого електронного підпису. У трудовому договорі за згодою сторін можуть передбачатися альтернативні способи ознайомлення працівника, крім інформації, визначеної пунктом 4 частини першої цієї статті, що доводиться до відома працівників у порядку, встановленому цією статтею (частина третя статті 29 КЗпП України, в редакції на час виникнення спірних правовідносин).

Редакція Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», яка передбачала можливість домовитися про альтернативні способи створення, пересилання і зберігання наказів (розпоряджень) роботодавця, повідомлень та інших документів з питань трудових відносин та про будь-який інший доступний спосіб електронної комунікації, який обрано за згодою між роботодавцем та працівником, набула чинності лише 19 липня 2022 року, тому доведення до відома працівника наказу від 01 квітня 2022 року, яким дозволено альтернативні способи пересилання наказів, повідомлень та інших документів з питань трудових відносин у спосіб електронної комунікації, не свідчить про обрання способу електронної комунікації за згодою між роботодавцем і працівником та належне повідомлення працівника про наказ, яким з ним відновлено дію трудового договору.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду від 11 квітня 2024 року у справі No 127/29246/22 (провадження No 61-13250св23) можна ознайомитися за посиланням – <https://reyestr.court.gov.ua/Review/118421133>



ВІДШКОДУВАННЯ МОРАЛЬНОЇ ШКОДИ, ЗАВДАНОЇ ЗАГИБЕЛЛЮ ПРАЦІВНИКІВ ОБ'ЄКТІВ КРИТИЧНОЇ ІНФРАСТРУКТУРИ ВНАСЛІДОК ЗБРОЙНОЇ АГРЕСІЇ ПРОТИ УКРАЇНИ

Не може бути покладене на роботодавця

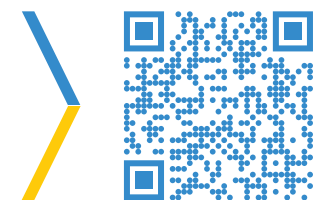
У квітні 2022 року під час виконання своїх трудових обов'язків у робочий час внаслідок наїзду автомобіля на вибуховий пристрій, залишений військовослужбовцями держави-окупанта, загинув працівник.

Його дружина звернулася до суду з позовом до держпідприємства про відшкодування моральної шкоди.

Враховуючи, що смертельний нещасний випадок, який мав місце з працівником об'єкта критичної інфраструктури під час виконання ним трудових обов'язків, стався саме у зв'язку з наслідками проведення державою-окупантом воєнних (бойових) дій у районі, в якому такі дії проводилися, внаслідок спрацювання одиночного вибухового пристрою, то відшкодування моральної шкоди, завданої внаслідок військової агресії держави-окупанта проти України, не можуть бути за обставин цієї справи покладені на роботодавця, який відноситься до сфери критичної інфраструктури.

Передбачений державою Україна розмір грошової допомоги у зв'язку із загибеллю працівника об'єктів критичної інфраструктури гарантує можливість отримання позивачкою справедливої сатисфакції понесених моральних страждань.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду від 13 грудня 2023 року у справі No 939/1280/22 (провадження No 61-13851св23) можна ознайомитися за посиланням: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/115680982>



UNION GUIDE. Довідник для профактиву ПРМТУ [Електронне судочинство в профспілковій роботі. Судова практика у спорах, що виникають із трудових правовідносин]: Одеса, 2024.

Довідник для голів, членів профкому первинних профспілкових організацій, для профспілкового активу та юристів ППО.

Містить базову інформацію про підсистему “Електронний суд”, її використання в роботі первинки, етапи створення та онлайн подачі процесуального документа, приклади документів, а також добірку актуальної практики Верховного Суду у трудових спорах (в т.ч. кейси за супроводом ПРМТУ).