

## **ОКРЕМІ ПИТАННЯ ВИРІШЕННЯ ІНДИВІДУАЛЬНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ ЗА ПІДСТАВОЮ РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ У ЗВ'ЯЗКУ З ПОНОВЛЕННЯМ НА РОБОТІ ПРАЦІВНИКА, ЯКИЙ РАНІШЕ ВИКОНУВАВ ЦЮ РОБОТУ**

**Дума Олександр**, канд. юрид. наук.,  
асистент кафедри цивільно-правових  
дисциплін, трудового та аграрного права  
Державний біотехнологічний університет

Частина 1 ст. 55 Основного Закону України містить конституційну норму, встановлюючи право громадянина звернутися до суду, якщо його права або свободи порушені або порушуються, якщо створено або створюються перешкоди для їх реалізації або мають місце інші їх ущемлення.

Аналіз судових справ свідчить про те, що серед трудових спорів, які виникають у відносинах між працівником і роботодавцем, значна їх частка стосується тих, що випливають з незаконного звільнення працівника з роботи або переведення його на іншу, тобто пов'язані з поновленням працюючого на колишній роботі.

Пункт 6 ст. 40 КЗпП України може застосовуватися лише в разі неможливості переведення працівника з його згоди на іншу роботу. Недотримання цієї норми закону викличе потребу поновлення його на колишній роботі. Таке рішення може бути винесено, якщо працівник підлягав звільненню за вказаною підставою і якщо інша робота дійсно була, але її не було йому запропоновано.

Із приводу цього проілюструємо яскравий приклад із практики.

Позивач звернувся до суду з позовом до Державного підприємства спиртової та лікєро-горілкової промисловості «Укрспирт» про визнання незаконним та скасування наказу про звільнення за п. 6 ст. 40 КЗпП, поновлення його на роботі у відповідача на попередній посаді та стягнення на його користь середнього заробітку за весь час вимушеного прогулу.

Позивач вмотивував свої вимоги недотриманням відповідачем порядку проведення процедури звільнення – роботодавець не попередив працівника заздалегідь, а про саме звільнення позивач дізнався з листа, надісланого відповідачем поштою. Звільнення за п. 6 ст. 40 КЗпП України допускається як виключний засіб, коли працівника не можна перевести за його згодою на іншу посаду, але позивачу не було запропоновано іншу посаду, не було надано перелік вакантних посад або ж повідомлення про відсутність таких, хоча сам позивач знає, що вакантні посади на підприємстві були. Крім того, в день звільнення він не був на роботі у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю, перебував на лікарняному, тому відповідачем порушено

вимогу закону, якою заборонено звільнення під час непрацездатності працівника.

Відповідач у своїх письмових поясненнях зауважив, що позивач був прийнятий на посаду керівника після звільнення з роботи особи, що займала вказану посаду до нього. Однак, попереднього керівника було поновлено на роботі за рішенням суду. Тож у зв'язку з цим позивачу 18.10.2017р. було запропоновано вакантні посади на підприємстві та надано їх перелік, але позивач відмовився засвідчувати факт отримання переліку вакантних посад, саме тому був виданий наказ про звільнення останнього. Щодо тимчасової непрацездатності позивача, відповідач зазначив, що останньому не було відомо про цю обставину, і лікарняний позивачем було надано вже після видачі йому наказу про звільнення.

З огляду на досліджені докази судом встановлено наступне. Згідно записів у трудовій книжці позивача - він був прийнятий на роботу до відповідача 8.04.2013р. на посаду провідного інженера. 02 вересня того ж року був переведений на посаду заступника керівника з виробничих питань. З 08.06.2015р. переведений на посаду керівника, а звільнений з даної посади з 19.10.2017р. за п. 6 ст. 40 КЗпП України, у зв'язку з поновленням на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу. Наказ про звільнення разом із супровідним листом було надіслано позивачеві поштою 19.10.2017 р. Разом із тим, згідно з аналізом наданого позивачем лікарняного, судом встановлено, що позивач був тимчасово непрацездатним у період з 18.10.2017р. до 20.10.2017р., з 21.10.2017р. до 24.10.2017 р.

Розглядаючи предмет спору та досліджуючи наявні по справі докази суд застосував наступні норми права.

Статтею 40 КЗпП України передбачено розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу. Згідно ч. 1 ст. 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 випадках: п.б) поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу.

Відповідно до ч. 2 ст. 40 КЗпП України, звільнення з підстав, зазначених у п.б цієї статті, допускається, якщо неможливо перевести працівника, за його згодою, на іншу роботу.

Керуючись ч. 3 ст. 40 КЗпП України - не допускається звільнення працівника з ініціативи власника або уповноваженого ним органу в період його тимчасової непрацездатності, а також у період перебування працівника у відпустці.

З аналізу норм трудового права, що регулює дані правовідносини, зокрема порядок і підстави звільнення працівника, і з наданих позивачем доказів, зокрема листка непрацездатності, а також у зв'язку з відсутністю будь-яких доказів, які б спростували факт непрацездатності позивача станом на день його звільнення, суд дійшов висновку, що дійсно відповідачем було порушено порядок звільнення працівника з роботи та не дотримано вимоги

ч. 3 ст. 40 КЗпП України щодо заборони звільнення під час непрацездатності.

Крім того, відповідачем не було надано жодного доказу, який би підтверджував, що останнім дотримано порядок звільнення працівника за п. 6 ст. 40 КЗпП України, а саме, що роботодавцем дотримані вимоги, закріплені в ч. 2 ст. 40 КЗпП України, які передбачають вирішення питання можливості переведення працівника на іншу роботу [1].

За сукупністю таких обставин суд прийшов до висновку, що наказ про звільнення позивача є таким, що не відповідає закону, порушує права позивача, і тому підлягає скасуванню. Тож Позивач, як незаконно звільнена особа, підлягає поновленню на роботі на займаній до звільнення посаді. Далі суд у своєму рішенні доходить цікавого висновку, який з точки зору процесуального права є логічним, однак породжує багато запитань та невідповідностей. Суд зазначає, що той факт, що ця посада на даний час не є вакантною у зв'язку з поновленням на роботі раніше звільненого працівника на підставі рішення суду, не є підставою для відмови у позові. Суд підкреслює, що процедуру і передумови звільнення позивача відповідач повинен був виконати на стадії вирішення питання з приводу можливості переведення працівника на іншу роботу з займаної ним посади, а рішення про звільнення відповідач повинен був прийняти лише при відсутності такої можливості, та з дотриманням встановленого законом порядку.

Таким чином, при наданих доказах і встановлених конкретних обставинах, суд дійшов висновку, що в даному випадку відповідач не дотримався порядку і процедури звільнення, порушивши трудові права позивача, які підлягають судовому захисту у такий спосіб, як поновлення на роботі.

Відтак трудові спори про поновлення на роботі при порушенні права на працю, як свідчить практика їх вирішення, виникають через різну оцінку юридичних фактів або тлумачення норм законодавства суб'єктами трудових правовідносин, а також неоднаковим ставленням сторін трудового договору до юридичних фактів припинення трудового договору.

Вважаємо правильним при розгляді такого трудового спору перевіряти, чи дійсно на це робоче місце поновлено працівника, який раніше його займав, і чи було запропоновано тому, кого звільняють, інша наявна в організації відповідна робота.

В розглянутій судовій справі особливо цікавим висновком суду, серед іншого, є зауваження судді про відсутність жодного доказу на підтвердження факту дотримання роботодавцем порядку звільнення працівника за пунктом 6 статті 40. Відповідно, робимо висновок, що важливе значення мають саме докази, якими роботодавець має підтвердити факт дотримання ним відповідної процедури. Якщо врахувати обставини конкретної справи, можна припустити, що відмова позивача від засвідчення факту отримання ним переліку вакантних посад мала бути також засвідчена при свідках або ж

у будь-який інший спосіб, інакше довести в суді цю обставину не є можливим.

Згідно з постановою Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 6 листопада 1992 р., № 9 незаконним переведенням працівника на іншу роботу вважається доручення йому роботи, яка не відповідає його спеціальності, кваліфікації чи посади, визначеній трудовим договором. Із наведеного випливає, що правило, закріплене в ч. 2 ст. 40 КЗпП України, означає, що роботодавець повинен запропонувати працівникові не лише існуючі вакантні посади, аналогічні тій, яку він обіймає, а й вакантні нижчестоящі посади або нижчеоплачувану роботу. Досить поширеною помилкою на практиці є нерозуміння власником або уповноваженим ним органом необхідності пропонувати особі при її переведенні абсолютно всі вільні вакансії, наявні в роботодавця, враховуючи навіть ті, на які працівник (з усією вірогідністю) не погодиться. Але пропонована робота не повинна бути протипоказана працівникові за станом здоров'я. Також необхідно враховувати здатність працівника виконувати запропоновану йому роботу з погляду на його освіту, кваліфікацію, досвід роботи. Якщо остання вимагає наявності у працівника спеціального права або ліцензії, пропонувати йому як не володіючому таким правом непотрібно.

Більш того, як вбачається з дослідженого судового рішення, недотримання процедури ознайомлення працівника з переліком наявних вакантних посад на підприємстві при звільненні такого працівника, може призвести окрім іншого, ще є до стягнення з роботодавця на користь такої особи середнього заробітку за вимушений прогул у зв'язку з незаконним звільненням.

Нечіткі формулювання в судовому рішенні (наприклад, «поновити на роботі») без указівки професії або посади працівника може призвести до неналежного його виконання. Ухвалюючи рішення про поновлення на роботі, судам належить обов'язково вказувати, на якій саме роботі або на якій посаді поновлюється працівник.

Характерно, що наявність у ст. 40 КЗпП України підстави звільнення новоприйнятої особи у зв'язку з поновленням на роботі працівника, який раніше її виконував, не зобов'язує роботодавця припинити трудові правовідносини, тому що у цій статті передбачено право, а не обов'язок власника або уповноваженого ним органу розірвати трудовий договір із цієї особою. Питання про доцільність її звільнення за цією підставою вирішується у кожному конкретному випадку в рамках законодавства про працю з урахуванням особистості працівника, конкретної обстановки на підприємстві, в установі чи організації та інших обставин [2, 128].

### Список використаних джерел та літератури

1. Рішення Броварського міськрайонного суду від 24.11.2017 р., № 361/6613/17 [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/70501353>
2. Дума О.О. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у зв'язку з поновленням на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого. Харків, 2017. 181 с.

**ЩОДО ПРОЕКТУ ЗАКОНУ УКРАЇНИ «ПРО ВНЕСЕННЯ  
ДЕЯКИХ ЗМІН ДО КРИМІНАЛЬНОГО ПРОЦЕСУАЛЬНОГО  
КОДЕКСУ УКРАЇНИ ЩОДО ВИРІШЕННЯ ОКРЕМИХ ПИТАНЬ  
ЗДІЙСНЕННЯ ДОСУДОВОГО РОЗСЛІДУВАННЯ»  
(РЕЄСТР. № 7635 ВІД 05.08.2022)**

**Дунаєва Тетяна**, кандидат юридичних наук, науковий співробітник відділу дослідження проблем кримінального процесу та судоустрою Науково-дослідного інституту вивчення проблем злочинності імені академіка В. В. Сташиса НАПрН України

Ознайомившись із проектом Закону України «Про внесення деяких змін до Кримінального процесуального кодексу України щодо вирішення окремих питань здійснення досудового розслідування» (реєстр. № 7635 від 05.08.2022) [1] та пояснювальною запискою до нього, слід зазначити, що метою є «удосконалення правового регулювання кримінального процесу з метою посилення додержання процесуальних строків, запобігання надмірній повільності вирішення окремих питань кримінального провадження, а також розширення кола процесуальних рішень сторони захисту, які можуть бути оскаржені на досудовому слідстві».

У ч. 1 ст. 201-1 “Особливості апеляційного оскарження тримання під вартою” законопроекту пропонується зобов'язати апеляційний суд розглянути апеляційну скаргу на застосування запобіжного заходу у вигляді тримання під вартою, апеляційну скаргу на продовження строку тримання під вартою не пізніше, ніж за п'ять днів до закінчення дії відповідної ухвали, яка оскаржується.

Незрозумілим є те, які наслідки недотримання такого строку розгляду апеляційної скарги, оскільки суди апеляційної інстанції, зможуть зволікати з розглядом апеляційних скарг сторони захисту на зазначені ухвали слідчих