



КОМІТЕТ НААУ
З ПИТАНЬ ТРУДОВОГО ПРАВА

МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ

РОБОТА АДВОКАТА З ТРУДОВИМ ЗАКОНОДАВСТВОМ **ВОЄННОГО СТАНУ**

2025



НАЦІОНАЛЬНА АСОЦІАЦІЯ АДВОКАТІВ УКРАЇНИ

КОМІТЕТ НААУ З ПИТАНЬ ТРУДОВОГО ПРАВА

РОБОТА АДВОКАТА З ТРУДОВИМ ЗАКОНОДАВСТВОМ ВОЄННОГО СТАНУ

МЕТОДИЧНІ МАТЕРІАЛИ

**Київ
2025**

Колектив авторів:

Поліщук В. — адвокат, голова Комітету НААУ з питань трудового права, медіатор, лектор Вищої школи адвокатури, сертифікований тьютор від Ради Європи, викладач Університету економіки та права «КРОК», тел. 068 808 78 47, ел. адреса: dovirytel@gmail.com;

Лисенко Г. — адвокат, член Комітету НААУ з питань трудового права, лектор Вищої школи адвокатури, тел. 067 423 77 54, ел. адреса: g.lysenko29@gmail.com;

Навроцький Д. — адвокат, член Комітету НААУ з трудового права, лектор Вищої школи адвокатури, тел. 093 835 37 50, ел. адреса: d.m.navrotskyi@gmail.com;

Кайда Н. — адвокат, член Комітету НААУ з питань трудового права, лектор Вищої школи адвокатури, доктор юридичних наук, науковий співробітник Інституту права Київського національного університету імені Тараса Шевченка, тренер, розробник програм Української школи урядування, ел. адреса: nataliakaida84@gmail.com;

Василик І. — адвокат, член Комітету НААУ з питань трудового права, кандидат історичних наук, проректор ВША НААУ, доцент, керівник науково-методичного Центру досліджень адвокатури і права НААУ, член Експертної та Науково-консультативної ради НААУ, лауреат Премії ім. Тараса Шевченка Київського Національного університету імені Тараса Шевченка, експерт з історії адвокатури України та правил адвокатської етики, ел. адреса: iryna_vasylyk@ukr.net;

Андрушко А. — адвокат, член Комітету НААУ з питань трудового права, лектор Вищої школи адвокатури, к. ю. н., доцент, доцент кафедри трудового, земельного та господарського права Хмельницького університету управління та права імені Леоніда Юзькова, тел. 097 451 06 40, ел. адреса: alla_andrushko@ukr.net.

P58 Робота адвоката з трудовим законодавством воєнного стану.
В. Поліщук, Г. Лисенко, Д. Навроцький, Н. Кайда, І. Василик,
А. Андрушко. Х.: ФАКТОР-МЕДІА, 2025. 78 с.

ISBN 978-966-180-749-4

Методичні рекомендації підготовлені колективом авторів, які практикують у справах щодо вирішення трудових спорів. Посібник покликаний звернути увагу адвокатів на особливості трудових відносин у період дії воєнного стану. Використовуючи методичний матеріал, адвокати зможуть ефективніше консультувати щодо особливостей укладення трудових договорів, призупинення та розірвання трудових договорів у період дії воєнного стану, а також особливостей проведення контролю за додержанням законодавства про працю. У посібнику наведені сучасні позиції Верховного Суду щодо поточної практики в трудових спорах.

ЗМІСТ

ВСТУП	5
--------------------	----------

РОЗДІЛ 1. ОРГАНІЗАЦІЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ	7
--	----------

1.1. ОСОБЛИВОСТІ УКЛАДЕННЯ ТРУДОВИХ ДОГОВОРІВ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ	7
--	---

1.2. ОСОБЛИВОСТІ ПЕРЕВЕДЕННЯ ТА ЗМІНИ ІСТОТНИХ УМОВ ПРАЦІ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ: АЛГОРИТМ ДІЙ ДЛЯ АДВОКАТА	10
--	----

1.3. ПРАВНИЧА ДОПОМОГА У ПИТАННЯХ РОБОТИ У НІЧНИЙ ЧАС, УСТАНОВЛЕННЯ Й ОБЛІКУ РОБОЧОГО ЧАСУ, НАДАННЯ ВІДПУСТОК ПІД ЧАС ДІЇ ВОЄННОГО СТАНУ	13
--	----

РОЗДІЛ 2. ПРИЗУПИНЕННЯ ТА РОЗІРВАННЯ ТРУДОВИХ ДОГОВОРІВ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ	19
--	-----------

2.1. ПРИЗУПИНЕННЯ ДІЇ ТРУДОВИХ ДОГОВОРІВ: РЕКОМЕНДАЦІЇ З ПРАКТИКИ ТА ЗАСТЕРЕЖЕННЯ ІЗ СУДОВИХ РІШЕНЬ.....	19
--	----

2.2. РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ЗА ВЛАСНИМ БАЖАННЯМ.....	23
--	----

2.3. ЗВІЛЬНЕННЯ КЕРІВНИКА ЗА ВЛАСНИМ БАЖАННЯМ: ПОМИЛКИ ТА СУДОВА ПРАКТИКА.....	28
---	----

2.4. ОСОБЛИВОСТІ РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ З ІНІЦІАТИВИ РОБОТОДАВЦЯ. ЗАСТЕРЕЖЕННЯ ІЗ СУДОВОЇ ПРАКТИКИ.....	33
--	----

РОЗДІЛ 3. ДЕРЖАВНИЙ НАГЛЯД (КОНТРОЛЬ) ЗА ДОДЕРЖАННЯМ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ У ПЕРІОД ДІЇ ВОЄННОГО СТАНУ	65
3.1. ПІДСТАВИ ТА ПОРЯДОК ПРОВЕДЕННЯ ПОЗАПЛАНОВИХ ЗАХОДІВ З ДОДЕРЖАННЯ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ	65
3.2. ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ЛЮДЕЙ З ІНВАЛІДНІСТЮ ТА ПЕРЕВІРКИ РОБОТОДАВЦІВ	69
 СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ	 74
 СПИСОК РЕКОМЕНДОВАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ	 75

ВСТУП

Відповідно до статті 64 Конституції України конституційні права і свободи людини і громадянина не можуть бути обмежені, крім випадків, передбачених Конституцією України. В умовах воєнного або надзвичайного стану можуть установлюватися окремі обмеження прав і свобод із зазначенням строку дії цих обмежень. Не можуть бути обмежені права і свободи, передбачені статтями 24, 25, 27, 28, 29, 40, 47, 51, 52, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63 Конституції.

Указом Президента України від 24.02.2022 № 64/2022 «Про введення воєнного стану в Україні», затвердженим Законом України від 24.02.2022 № 2102-IX, в Україні введено воєнний стан, який діє наразі. Згідно з пунктом 3 цього Указу у зв'язку із введенням в Україні воєнного стану тимчасово, на період дії правового режиму воєнного стану, можуть обмежуватися конституційні права і свободи людини і громадянина, передбачені статтями 30 — 34, 38, 39, 41 — 44, 53 Конституції України.

15.03.2022 прийнято Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»¹, яким визначені особливості трудових відносин працівників усіх підприємств, установ, організацій в Україні незалежно від форми власності, виду діяльності і галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами, у період дії воєнного стану, введеного відповідно до Закону України «Про правовий режим воєнного стану». Частинами другою та третьою статті 1 Закону № 2136 встановлено, що на період дії воєнного стану вводяться обмеження конституційних прав і свобод людини і громадянина відповідно до статей 43, 44 Конституції України. У період дії воєнного стану не застосовуються норми законодавства про працю у частині відносин, врегульованих цим Законом.

Згідно з пунктом 2 Прикінцевих положень КЗпП України під час дії воєнного стану, введеного відповідно до Закону України «Про правовий режим воєнного стану», діють обмеження та особливості організації трудових відносин, установлені Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану».

¹ Далі за текстом — Закон № 2136.

За ці роки повномасштабного вторгнення ми усі формуємо практику щодо застосування норм нового воєнного трудового законодавства. Разом з тим, формуючи практику, ми почали формувати і прецеденти, які доповнюють наше законодавство та уточнюють його. Спільно з колегами з Комітету Національної асоціації адвокатів України з трудового права ми підготували ці методичні рекомендації для усіх адвокатів, щоб допомогти краще розібратися у правових аспектах застосування законодавства воєнного стану, а також для підвищення якості надання правничої допомоги. Ми щиро сподіваємося, що цей матеріал стане вам у нагоді в професійній діяльності.

РОЗДІЛ 1

ОРГАНІЗАЦІЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

1.1. ОСОБЛИВОСТІ УКЛАДЕННЯ ТРУДОВИХ ДОГОВОРІВ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Згідно зі статтею 24 Кодексу законів про працю України¹ працівник не може бути допущений до роботи без укладення трудового договору, оформленого наказом чи розпорядженням роботодавця, та повідомлення центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення формування та реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування про прийняття працівника на роботу в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.

У зв'язку із запровадженням воєнного стану на території України був прийнятий новий Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», яким передбачено низку особливостей у сфері праці. У період дії воєнного стану сторони за згодою визначають форму трудового договору. За загальним правилом, трудовий договір укладається в письмовій формі, як це обов'язково передбачено статтею 24 КЗпП. Зокрема, стаття 2 згаданого Закону № 2136 вказує на можливість самостійного вибору форми трудового договору в період дії воєнного стану. Це означає, що роботодавець і майбутній працівник повинні дійти згоди щодо усної чи письмової форми трудового договору. У випадку укладення усного трудового договору — працівник повинен надати на це письмову згоду у вигляді заяви про прийняття на роботу.

Умова про випробування під час прийняття на роботу може встановлюватися за волевиявленням роботодавця для будь-якої категорії працівників. З метою перевірки відповідності працівника роботі, яка йому доручається, — при укладенні трудового договору, за згодою

¹ Далі за текстом — КЗпП.

сторін, може бути обумовлене випробування. Як визначено статтею 26 КЗпП, умова про випробування повинна бути застережена в наказі (розпорядженні) про прийняття працівника на роботу.

Законодавством передбачена система пільг для низки категорій працюючих осіб, що виключає встановлення випробування для них при прийнятті на роботу. Ідеться про осіб, які не досягли вісімнадцяти років; молодих робітників після закінчення професійних навчально-виховних закладів; молодих спеціалістів після закінчення вищих закладів освіти; осіб, звільнених у запас із військової чи альтернативної (невійськової) служби; осіб з інвалідністю, направлених на роботу відповідно до рекомендації медико-соціальної експертизи; осіб, обраних на посаду; переможців конкурсного відбору на заміщення вакантної посади; осіб, які пройшли стажування при прийнятті на роботу з відривом від основної роботи; вагітних жінок; одиноких матерів, які мають дитину віком до чотирнадцяти років або дитину з інвалідністю; осіб, з якими укладається строковий трудовий договір строком до 12 місяців; осіб на тимчасові та сезонні роботи; внутрішньо переміщених осіб. Випробування не встановлюється також при прийнятті на роботу в іншу місцевість і при переведенні на роботу на інше підприємство, в установу, організацію, а також в інших випадках, якщо це передбачено законодавством.

Однак в умовах воєнного стану норми Закону № 2136 мають пріоритетне застосування відповідно під час прийняття на роботу умова про випробування працівника може встановлюватися для будь-якої категорії працівників. Роботодавець може встановлювати строк випробування для всіх працівників без винятку. Слід пам'ятати, встановлення строку випробування є правом роботодавця, а не обов'язком.

Роботодавець може укладати з новими працівниками строкові трудові договори у період дії воєнного стану або на період заміщення тимчасово відсутнього працівника. Згідно зі статтею 23 Кодексу законів про працю України трудовий договір може бути: безстроковим, що укладається на невизначений строк; на визначений строк, установлений за погодженням сторін; таким, що укладається на час виконання певної роботи.

Ціллю укладення строкових трудових договорів відповідно до абзацу другого частини другої статті 2 Закону № 2136 є оперативне залучення нових працівників до виконання роботи, усунення

кадрового дефіциту й браку робочої сили через евакуацію працівників в інші місцевості, перебування у відпустці, простої, через тимчасову втрату працездатності працівників тощо. Трудові відносини з відсутніми працівниками не припиняються, однак на час їх тимчасової відсутності роботодавець може укласти строковий трудовий договір з іншими працівниками.

Строковий трудовий договір укладається у випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк з урахуванням характеру наступної роботи, або умов її виконання, або інтересів працівника та в інших випадках, передбачених законодавчими актами, як зазначається у статті 23 КЗпП. Тобто якщо умова про строковість трудового договору не була додержана при укладенні, строковість такого договору вважається недійсною, тобто він стає безстроковим.

У постанові Верховного Суду від 01.02.2023 у справі № 404/3622/21 зазначається, при укладенні трудового договору на визначений строк цей строк установлюється за погодженням сторін і може визначатися як конкретним терміном, так і часом настання певної події (наприклад, повернення на роботу працівниці з відпустки по вагітності, пологах і догляду за дитиною; особи, яка звільнилася з роботи у зв'язку з призовом на дійсну строкову військову чи альтернативну службу). У згаданій справі позивач (працівник) звернувся до суду для оскарження наказу про звільнення його з роботи, адже працівник вважає звільнення незаконним у зв'язку із відсутністю в трудовому договорі згадок про будь-які строки дії трудового договору та причини, що обумовлюють наймання на роботу саме за строковим трудовим договором. Верховним Судом було визнано, що строк, на який працівник наймається на роботу, обов'язково повинен бути вказаний у наказі про прийняття на роботу, інакше буде вважатися, що працівник прийнятий на роботу за безстроковим трудовим договором.

Також з огляду на постанову Верховного Суду від 26.05.2021 у справі № 457/295/20 слід зацентувати увагу на умовах укладення строкового договору. Строковий трудовий договір може укладатися лише у випадку, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк. Таким чином, умовами укладення строкового трудового договору є:

- 1) характер виконуваної роботи;
- 2) умови виконання роботи;
- 3) інтереси працівника;
- 4) інші випадки, передбачені законодавчими актами.

У цій частині роботодавцям слід уважно додержуватися умов укладення строкового трудового договору.

1.2. ОСОБЛИВОСТІ ПЕРЕВЕДЕННЯ ТА ЗМІНИ ІСТОТНИХ УМОВ ПРАЦІ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ: АЛГОРИТМ ДІЙ ДЛЯ АДВОКАТА

Частиною 3 статті 32 Кодексу законів про працю України визначено, що у випадку настання змін в організації виробництва і праці допускається зі сторони роботодавця внести зміни до істотних умов праці при продовженні роботи за тією ж посадою чи спеціальністю.

Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» передбачає особливості у сфері переведення та зміни істотних умов праці працівника в період воєнного стану та містить у собі норми пріоритетного застосування. Водночас інші норми законодавства про працю, які не суперечать положенням вказаного Закону № 2136, також можуть або повинні застосовуватися у відносинах між працівником та роботодавцем.

Істотні умови праці з введенням у дію воєнного стану не зазнали змін, до них належать:

- система і розмір оплати праці;
- розмір пільг;
- режим роботи;
- питання неповного робочого часу;
- суміщення професій тощо.

Аналізуючи наведені норми, слід дійти висновку, 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.

Згідно зі статтею 3 Закону № 2136 роботодавець має право перевести працівника навіть на роботу, яка не передбачена трудовим договором. Також для реалізації свого права роботодавцю не потрібна згода працівника, якщо робота, на яку останнього переводять, не протипоказана працівнику по стану здоров'я, призначена для відвернення або ліквідації наслідків бойових дій, а також за інших обставин, що загрожують життю людей. Згода працівника на такі дії роботодавця необхідна, лише якщо переведення здійснюється в іншу місцевість, на території якої тривають активні бойові дії. При переведенні встановлюється заробітна плата не нижче середньої за попередньою роботою.

Важливим питанням щодо переведення є строк попередження працівника. Стаття 103 КЗпП встановлює строк повідомлення працівника про зміну умов праці не пізніше як за два місяці до їх запровадження. За частиною другою статті 3 Закону № 2136 роботодавцю дозволено скоротити строк повідомлення про зміни умов праці, але не пізніше як до запровадження відповідних умов. Фактично в законодавстві наявні мінімальні строки попередження, встановлені в Законі № 2136, та максимальні (не пізніше ніж за два місяці).

Відповідно до постанови Верховного Суду від 22.05.2024 у справі № 754/5228/22 (провадження № 61-12418св23) зміна істотних умов праці може застосовуватися як до окремого працівника, так і до відділу або до всього підприємства.

Важливо також звернути увагу і на особливості зміни істотної умови праці, про що вже було зроблено правові висновки у судовій практиці.

У постанові Верховного Суду від 31.03.2021 у справі № 332/890/20 зазначено, що «доказами такої відмови повинно бути письмове повідомлення роботодавця про майбутню зміну істотних умов праці з розпискою працівника про відмову від продовження роботи або письмова заява працівника про відмову від продовження роботи у зв'язку із змінами істотних умов праці».

У постанові Верховного Суду від 19.01.2022 у справі № 369/15995/18 вказано, що «суд може визнати недоцільним дослідження доказів щодо тих обставин, які ніким не оспоруються, однак зобов'язаний встановити обставини, які підлягають доказуванню, і зобов'язаний вжити всіх необхідних заходів з метою встановлення істини. Принцип змагальності не виключає необхідності

всебічного та повного дослідження всіх обставин справи задля встановлення об'єктивної істини та об'єктивного вирішення справи».

У постанові Верховного Суду від 13.07.2022 у справі № 229/4863/15-ц зазначено, що зміна істотних умов праці (розміру оплати праці, тривалості робочого часу, режиму роботи) може бути визнана законною тільки в тому випадку, якщо буде доведена наявність змін в організації виробництва і праці.

У постанові Верховного Суду від 29.09.2022 у справі № 465/6963/20 вказано, що «відповідачем не надано доказів на підтвердження того, що утворення Апарата директора з економічної та інформаційної безпеки та ліквідація Департаменту економічної та інформаційної безпеки відповідають вимогам законодавства щодо зміни в організації виробництва і праці як передумови для законної і обгрунтованої зміни істотних умов праці позивача, та не доведено, що утворення Апарата директора з економічної та інформаційної безпеки та ліквідація Департаменту економічної та інформаційної безпеки спричинили необхідність у зміні істотних умов праці позивача.

У постанові Верховного Суду від 18.10.2022 у справі № 501/4183/19 зазначено, що зміна істотних умов праці може бути визнана законною тільки в тому випадку, якщо 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 18.01.2023 у справі № 466/1680/21 вказано, що «під змінами в організації виробництва і праці необхідно 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 та соціальних показників, запобігання банкрутству і масовому вивільненню працівників та збереження кадрового потенціалу в період тимчасових зупинок у роботі та приватизації, створення безпечних умов праці, поліпшення її санітарно-гігієнічних умов тощо».

Наголошуємо, роботодавець видає відповідний наказ, у якому повідомляє письмово працівника про зміну істотних умов праці. У наказі зазначаються причини змін та з якої дати вони

будуть запроваджені. Посилаючись на позицію Верховного Суду від 05.10.2022: «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». Працівник повинен підписати письмове повідомлення про зміну істотних умов праці. Таким чином він погодиться або не погодиться на зміну істотних умов праці. Якщо ж працівник відмовляється працювати в нових умовах — відсутня норма, якою б працівник зобов'язувався приймати нові умови праці беззаперечно. У такому випадку працівник надає відмову, яка є підставою для розірвання трудового договору на підставі п. 6 частини першої статті 36 КЗпП (відмова від продовження роботи у зв'язку зі зміною істотних умов праці).

Слід розрізняти звільнення у зв'язку зі зміною істотних умов праці та звільнення у зв'язку зі зміною організації виробництва. Посилаючись на правову позицію Верховного Суду від 19.10.2023, зміна істотних умов праці, що передбачена частиною третьою статті 32 КЗпП, не тотожна звільненню у зв'язку зі зміною організації виробництва і праці, скороченням чисельності або штату працівників, за частиною першою статті 40 КЗпП). Зміна істотних умов праці передбачає продовження роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою, але за новими умовами праці.

1.3. ПРАВНИЧА ДОПОМОГА У ПИТАННЯХ РОБОТИ У НІЧНИЙ ЧАС, УСТАНОВЛЕННЯ Й ОБЛІКУ РОБОЧОГО ЧАСУ, НАДАННЯ ВІДПУСТОК ПІД ЧАС ДІЇ ВОЄННОГО СТАНУ

РОБОТА У НІЧНИЙ ЧАС. УСТАНОВЛЕННЯ ТА ОБЛІК РОБОЧОГО ЧАСУ

Під час воєнного стану нічна робота вважається такою, яку виконують з 22 години вечора до 6 години ранку. До такої роботи, виключно за їхньою згодою, можна залучати вагітних жінок, жінок,

які виховують дитину віком до одного року, осіб з інвалідністю, які не можуть виконувати таку роботу за рекомендацією лікарів, а також яким протипоказана така робота за медичними рекомендаціями. Про це говорить частина 1 статті 8 Закону № 2136.

Важливо зауважити, що у період дії воєнного стану не застосовують норму щодо обмеження тривалості нічної роботи. Якщо у мирний час тривалість нічної зміни скорочується на одну годину і може зрівнюватися з денною лише тоді, коли це необхідно за умовами виробництва, то у воєнний час така норма знята.

З іншого боку, для працівників, якщо вони не зайняті на об'єктах критичної інфраструктури, в оборонній сфері, сфері забезпечення життєдіяльності населення тощо, нормальна тривалість робочого часу у період дії воєнного стану не повинна перевищувати 40 годин на тиждень. Працівникам, які зайняті у праці в наведених об'єктах, обсяг годин може бути збільшено до 60 годин на тиждень. Роботодавцем визначається кількість днів у робочому тижні, час початку і закінчення зміни, тривалість щотижневого відпочинку, яка може бути скорочена, за необхідності до 24 годин.

Робота у нічний час оплачується працівнику у підвищеному розмірі, встановленому генеральною, галузевою або регіональною угодами та колективним договором, але не нижче 20 % тарифної ставки (окладу) за кожен годину роботи у нічний час. Це питання регулює ст. 108 КЗпП. Більші розміри можна встановити генеральною чи галузевою (регіональною) угодою або колективним договором.

Є різниця між вечірніми годинами і нічними. Якщо за вечірні години доплата не обов'язкова, а тільки за рекомендацією трудового договору, то за нічні години оплата обов'язкова. У табелі обліку використання робочого часу робочих годин варто так і позначати, робота у вечірній час — кодом «ВЧ», робота у нічний час — кодом «НЧ».

Центральний регіон інспекційної діяльності у Дніпропетровській області також зазначає у своїх роз'ясненнях, що навіть у разі зупинення на час дії воєнного стану пункту колективного договору, що встановлює підвищений розмір оплати за роботу у нічний час, необхідно дотриматися вимог статті 108 КЗпП України, а саме: обов'язок роботодавця оплатити нічний час роботи у підвищеному

розмірі, тобто в розмірі не нижче 20 % тарифної ставки (окладу) за кожну годину роботи.

ВІДПУСТКИ ПІД ЧАС ДІЇ ВОЄННОГО СТАНУ

Роботодавець під час воєнного стану може обмежити відпустку працівнику, тривалість якої 24 календарних дні за рік. Дозволяє це зробити ст. 12 Закону № 2136. Проте обмеження не стосуються відпусток за свій рахунок, зокрема частинами. Таким чином, працівник може взяти усі 90 календарних днів відпустки або ж використовувати її частинами протягом дії воєнного стану.

Разом з тим під час надання правничої допомоги варто звернути увагу на такі моменти.

Щорічні відпустки

Тривалість щорічних відпусток тепер може бути визначена колективним або трудовим договором (ст. 76 КЗпП, ст. 5 Закону України від 15.11.1996 № 504/96-ВР «Про відпустки»¹).

Раніше тривалість щорічних основних та додаткових відпусток визначалася в Законі про відпустки або профільними нормативними актами.

Після 24.12.2023 тривалість щорічних відпусток визначається Законом про відпустки, трудовим та/або колективним договором і незалежно від режимів та графіків роботи розраховується в календарних днях.

Відтепер дозволили роботодавцю визначати іншу тривалість щорічних відпусток, умови та порядок їх надання, про що слід прописати в трудовому або колективному договорі.

Щорічна відпустка більше 24 днів може бути без оплати

У період дії воєнного стану надання працівнику щорічної основної відпустки за рішенням роботодавця може бути обмежено тривалістю 24 календарних дні за поточний робочий рік.

Відтепер роботодавцям дозволили за рішенням щорічну відпустку, яка більше 24 днів, надавати як відпустку без збереження заробітної плати. Ця норма не застосовується до керівних працівників

¹ Далі за текстом — Закон про відпустки.

закладів освіти, педагогічних, науково-педагогічних та наукових працівників.

Відпустки без збереження заробітної плати

Збільшено тривалість відпустки без збереження заробітної плати до 30 днів.

Працівник має право на відпустку без збереження заробітної плати за сімейними обставинами або з інших причин не більше 30 календарних днів (раніше було 15 днів) (ст. 84 КЗпП).

Строк відпустки без збереження заробітної плати на час воєнного стану або пандемії визначається угодою сторін.

Працівнику може бути надана відпустка без збереження заробітної плати на час пандемії, самоізоляції працівника або загрози збройної агресії без обмеження строку. Тривалість такої відпустки визначається угодою сторін.

Не зараховується до стажу роботи перебування працівника у відпустці без збереження заробітної плати.

Час перебування працівника у відпустці за сімейними обставинами та на час пандемії або загрози (ч. 2 , 4 ст. 84 КЗпП) не зараховується до стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку (ст. 26 Закону про відпустки).

ВІДПУСКА ТА КОМПЕНСАЦІЯ ДЛЯ ВІЙСЬКОВИХ ПРАЦІВНИКІВ

Нова відпустка мобілізованим працівникам після повернення на роботу

Працівникам, які приступили до роботи після звільнення з військової служби у зв'язку із закінченням особливого періоду або оголошенням демобілізації, обов'язково за їх бажанням надається відпустка без збереження заробітної плати тривалістю до 60 календарних днів (п. 20 ст. 25 Закону про відпустки).

Цей період відпустки зараховується до страхового стажу (ст. 24 Закону України від 09.07.2003 № 1058-IV «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування»).

Компенсація відпустки працівникам-військовослужбовцям, які увільняються

Працівникам, які є військовослужбовцями, за їхнім бажанням та на підставі їх заяви виплачується грошова компенсація за всі не використані ними дні щорічної відпустки та додаткової відпустки працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи.

Працівник має подати заяву про виплату компенсації за відпустку не пізніше останнього дня місяця, в якому працівник був увільнений від роботи у зв'язку з призовом на військову службу (ст. 83 КЗпП).

Наприклад, працівника увільнено у зв'язку з призовом на службу 27.12.2023, заяву працівник має написати до 31.12.2023.

ІНШІ ДОДАТКОВІ ВІДПУСТКИ**Відпустку при народженні дитини слід підтвердити документами від матері**

При народженні дитини одноразова оплачувана відпустка тривалістю до 14 календарних днів надається не пізніше 3 місяців з дня народження дитини одному з таких працівників:

- 1) чоловіку, дружина якого народила дитину;
- 2) батьку дитини, якщо шлюб не зареєстровано, але спільно проживає з матір'ю дитини, за наявності заяви матері дитини та свідоцтва про народження дитини, із зазначенням інформації про батька дитини (ст. 77-3 КЗпП, ст. 19-1 Закону про відпустку);
- 3) бабі, або діду, або іншому родичу дитини, які фактично здійснюють догляд за дитиною, на підставі заяви одинокої матері (батька) дитини.

Відпустка для підготовки до змагань

Працівникам, які беруть участь у всеукраїнських та міжнародних спортивних змаганнях, надається відпустка для підготовки та участі в змаганнях.

Тривалість такої відпустки, умови її надання та оплати визначаються трудовим та/або колективним договором.

Відпустка на профспілкове навчання

Працівникам, які обрані до складу виборчих профспілкових органів, надається додаткова відпустка тривалістю 6 календарних днів на час профспілкового навчання.

Така відпустка оплачується в розмірі середньої заробітної плати за рахунок профспілкової організації (ст. 252 КЗпП, ст. 41 Закону України від 15.09.1999 № 1045-XIV «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»).

Перенесення вихідних днів

Якщо святковий або неробочий день збігається з вихідним днем, вихідний день переноситься на наступний після святкового або неробочого (ч. 3 ст. 67 КЗпП). Але у період дії воєнного стану ця норма не застосовується.

Відтепер порядок перенесення вихідних або робочих днів визначається роботодавцем у:

- трудовому або колективному договорі або
- наказі роботодавця, за погодженням з профспілкою або уповноваженим представником працівників, якщо колективний договір відсутній (ст. 67 КЗпП).

РОЗДІЛ 2

ПРИЗУПИНЕННЯ ТА РОЗІРВАННЯ ТРУДОВИХ ДОГОВОРІВ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

2.1. ПРИЗУПИНЕННЯ ДІЇ ТРУДОВИХ ДОГОВОРІВ: РЕКОМЕНДАЦІЇ З ПРАКТИКИ ТА ЗАСТЕРЕЖЕННЯ ІЗ СУДОВИХ РІШЕНЬ

15.03.2022 прийнято Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» № 2136-IX, який визначив процедуру призупинення дії трудових договорів на період дії воєнного стану.

На час призупинення дії трудового договору за працівником зберігається робоче місце, сам трудовий договір не припинений, разом з тим заробітна плата та інші виплати не сплачуються, оскільки відповідно до частини четвертої статті 13 Закону № 2136 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. Схожа правова позиція викладена у постанові Верховного Суду від 27.09.2023 у справі № 523/11673/22 (провадження № 61-5654св23).

Основними застереженнями із судової практики, на які варто звернути увагу, є такі.

Яку редакцію Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» застосовувати?

Перша редакція статті 13 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 надала роботодавцю право призупинити дію трудового договору з працівником під час дії воєнного стану та не сплачувати заробітну плату,

гарантійні та компенсаційні виплати працівникам за час призупинення дії трудового договору, відшкодування яких у повному обсязі покладається на державу, що здійснює збройну агресію проти України. Призупинення дії трудового договору могло здійснюватися за ініціативою однієї зі сторін, про що вони мали повідомляти один одного у будь-який доступний спосіб. Як роботодавець, так і працівник, а також кожен окремо, міг призупинити дію трудового договору у зв'язку з військовою агресією.

Друга редакція статті визначила більш чіткий механізм для призупинення трудових договорів, а також було визначено вимоги до наказу про призупинення дії трудових договорів.

У результаті численна кількість працівників та роботодавців губляться у редакціях Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану». Підтвердженням цьому є судова практика:

— постанова Київського апеляційного суду від 14.03.2023 у справі № 755/5599/22 (провадження № 22-ц/824/3567/2023): «Відповідачем не доведено неможливості відновлення дії надання роботи позивачу, адже установа працює, лікарі виконують свої функції, жодних даних про те, що установа зменшила свою територію обслуговування та кількість своїх пацієнтів, що пацієнти позивачки переведені для лікування іншими лікарями, що робоче місце позивачки знищене в результаті бойових дій чи передане в розпорядження іншого працівника тощо, матеріали справи не містять. Із матеріалів справи об'єктивно вбачається, що у разі перебування позивачки на робочому місці на час вирішення питання про призупинення дії трудового договору остання не була б включена до списку працівників, з якими призупиняється дія трудового договору, що свідчить про наявність можливості роботодавця надати роботу цьому працівнику, натомість призупинення дії трудового договору не може бути прихованим покаранням»;

— рішення Новомосковського міськрайонного суду Дніпропетровської області від 10.03.2023 у справі № 183/5899/22 (провадження № 2/183/1110/23): «Зупинка виробничих потужностей внаслідок повномасштабної військової агресії проти України обумовила неможливість сторін трудових відносин виконувати обов'язки,

передбачені трудовим договором, внаслідок чого і виникла необхідність призупинення дії трудових договорів із працівниками, у тому числі із позивачем. Таким чином, на думку суду, для прийняття оспорюваного наказу у відповідача існували об'єктивні, незалежні від відповідача причини»;

— рішення Олександрівського районного суду Донецької області від 14.03.2023 у справі № 933/413/22 (провадження № 2/933/14/23): «З огляду на викладене суд дійшов висновку про необхідність відмовити позивачу у визнанні протиправним та скасуванні наказу комунального навчального закладу «Олександрівська школа мистецтв» № 22К від 10 серпня 2022 року «Про призупинення дії трудового договору» з ОСОБА_1. Позивач не надала суду доказів на підтвердження її посилань у позовній заяві про проведення опитування батьків та їх дітей щодо дистанційного навчання та погодження значної їх частини навчатися дистанційно. Позивач не довела у судовому засіданні можливість здійснення нею роботи по дистанційному навчанню здобувачів позашкільної освіти та можливість здобувачів брати участь у навчальних заходах у дистанційному режимі. Позивач не оспарювала неможливість через збройну агресію надання роботодавцем роботи. Позивач не оскаржила спірний наказ відповідно до вимог ч. 3 ст. 13 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану».

Чи можна вважати призупинення дії трудового договору дискримінаційним стосовно вашого клієнта?

Відповідь на це питання найкраще відображає постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду від 02.10.2024 у справі № 754/8217/23 (провадження № 61-2489св24).

Згідно з відповіддю Міністерства з питань реінтеграції тимчасово окупованих територій України на адвокатський запит від 17 травня 2023 року, м. Чорнобиль було тимчасово окуповано російською федерацією з 24 лютого 2022 року по 31 березня 2022 року.

Наказом відповідача від 24 лютого 2022 року № 33-22 з 24 лютого 2022 року введено на період дії воєнного стану на ДСП «Екоцентр» простій — зупинення роботи підприємства, викликане невідвратною силою.

Наказом відповідача від 01 квітня 2022 року № 44-22 продовжено з 01 квітня 2022 року на період дії воєнного стану в Україні на ДСП «Екоцентр» простою — зупинення роботи підприємства, викликане невідворотною силою щодо персоналу, який тимчасово не залучений до виконання посадових обов'язків (робіт) згідно з переліком, що додається.

Наказом відповідача від 16 вересня 2022 року № 79-22 припинено з 19 вересня 2022 року простій по підприємству, оголошений наказом від 24 лютого 2022 року № 33-22.

Наказами відповідача від 16 вересня 2022 року № 80-22, від 10 листопада 2022 року № 95-22, від 18 листопада 2022 року № 97-22, від 08 лютого 2023 року № 16-23, від 15 лютого 2023 року № 17-23 було призупинено дію трудового договору, відповідно, з 19 вересня 2022 року до 11 листопада 2022 року включно, з 12 листопада 2022 року до 20 листопада 2022 року включно, з 21 листопада 2022 року до 08 лютого 2023 року включно, з 09 лютого 2023 року до 18 лютого 2023 року включно, з 19 лютого 2023 року до 09 травня 2023 року включно, з можливістю продовження зазначеного строку, але не більше ніж на період дії воєнного стану або до відновлення можливості обох сторін трудових відносин виконувати обов'язки, передбачені трудовим договором з працівниками ДСП «Екоцентр» згідно з переліком.

Призупинення трудових відносин, серед іншого, було обумовлено знищенням / викраденням засобів виробництва, на підтвердження чого були надані інвентаризаційні описи.

Призупинення трудових відносин мало місце з працівниками, перелік яких додавався до кожного наказу. При цьому, як вбачається з витягів з переліку працівників ДСП «Екоцентр», з якими призупиняється дія трудового договору на період дії воєнного стану, наявних у матеріалах справи, прізвище ОСОБА_1 було зазначено під порядковим номером № 26 (додаток до наказу від 16 вересня 2022 року № 80-22), № 41 (додаток до наказу від 10 листопада 2022 року № 95-22), № 41 (додаток до наказу від 18 листопада 2022 року № 97-22), 52 (додаток до наказу від 08 лютого 2023 року № 16-23), № 4 (додаток до наказу від 15 лютого 2023 року № 17-23).

Враховуючи, що призупинення трудових відносин носило тимчасовий характер, тобто в оскаржуваних наказах окреслювалися періоди, на які запроваджується зупинення трудових відносин, що не

носили тривалий характер, воно було обумовлено об'єктивними обставинами, пов'язаними зі знищенням та викраденням засобів виробництва та майна, стосувалося значної кількості працівників, а не лише позивача, колегія суддів погоджується з тим, що призупинення трудових відносин з ОСОБА_1 не носило щодо нього дискримінаційного характеру та не було прихованим дисциплінарним покаранням.

Як формувати позовні вимоги, а саме: як доцільно звертатися до суду за захистом своїх прав із такими позовами:

- про визнання протиправним і скасування наказу, зобов'язання вчинити дії та стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу;
- про визнання наказу про призупинення дії трудового договору незаконним.

Рекомендації, якими мають керуватися адвокати:

1) враховувати редакцію статті 13 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», яка була чи є чинною на момент видання наказу про призупинення дії трудового договору;

2) якщо говоримо про другу редакцію, то потрібно належним чином скласти наказ, який має містити інформацію про неможливість обох сторін виконувати свої обов'язки, спосіб обміну інформацією між сторонами, строк призупинення дії трудового договору та умови відновлення його дії;

3) для призупинення враховується факт ведення активних бойових дій або перебування під окупацією як роботодавця, так і працівника.

2.2. РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ЗА ВЛАСНИМ БАЖАННЯМ

Відповідно до статті 4 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», у зв'язку з веденням бойових дій у районах, у яких розташоване підприємство, установа,

організація, та існуванням загрози для життя і здоров'я працівника він може розірвати трудовий договір за власною ініціативою у строк, зазначений у його заяві (крім випадків примусового залучення до суспільно корисних робіт в умовах воєнного стану, залучення до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури).

Разом з тим за відсутності ведення бойових дій у районах, у яких розташоване підприємство, установа, організація, та відсутності загрози для життя і здоров'я працівника застосовуються загальні положення щодо розірвання трудового договору за власним бажанням.

Розірвання трудового договору з ініціативи працівника як спосіб захисту його трудових прав передбачено статтею 38 КЗпП.

Положеннями статті 38 КЗпП визначено, що працівник має право розірвати трудовий договір, укладений на невизначений строк, попередивши про це власника або уповноважений ним орган письмово за два тижні. З огляду на зміст статті 38 КЗпП у разі подання працівником заяви про звільнення за власним бажанням працівник має право відкликати заяву про звільнення лише протягом двотижневого строку з дати попередження роботодавця про звільнення. Якщо цей строк закінчився і подана заява про звільнення не відкликана, працівник вважатиметься таким, що залишив роботу, підтримує вимогу про звільнення і втратив право на поновлення на роботі.

Сторони трудових правовідносин не можуть в односторонньому порядку змінювати строки попередження. Працівник, який попередив роботодавця про розірвання на його вимогу трудового договору, укладеного на невизначений строк, має право до закінчення строку попередження відкликати таку заяву, за винятком випадків, коли на його місце було запрошено особу в порядку переведення з іншого місця роботи за погодженням між керівництвом двох роботодавців. При цьому, якщо відсутнє усне чи письмове відкликання заяви про звільнення за власним бажанням і після закінчення строку трудового договору його не було розірвано, а працівник не наполягає на звільненні, дія договору вважається продовженою. Винятки становлять випадки розірвання договору з поважних причин, про що зазначає працівник.

За відсутності домовленості працівника і роботодавця про дату звільнення до закінчення двотижневого строку працівник не може бути звільнений у межах цього строку з дати, яку

на власний розсуд обрав роботодавець. Працівник не може бути звільнений з дати, яка не відповідає домовленості. Аналогічний правовий висновок викладений Верховним Судом у постановках від 20.05.2020 у справі № 279/3334/17 (провадження № 61-38688св18), від 17.08.2022 у справі № 372/128/21 (провадження № 61-19849св21), від 21.12.2022 у справі № 299/2706/20 (провадження № 61-3594св22), від 21.02.2024 у справі № 752/15997/21 (провадження № 61-10063св23).

У постанові Верховного Суду від 21.12.2020 у справі № 359/6858/19 (провадження № 61-15988св20) вказано, що за відсутності причин, які свідчать про неможливість продовження працівником роботи, сторони трудового договору можуть домовитися про будь-який строк звільнення після подання працівником заяви про це в межах двотижневого строку. За наявності такої домовленості працівника можна звільнити навіть у день подання заяви про звільнення. Таким чином, роботодавець у разі звільнення за статтею 38 КЗпП може звільнити працівника із займаної посади на його прохання раніше двотижневого строку без зазначення причин, але з зазначенням дати звільнення. Роботодавець може звільнити працівника у день подання заяви про звільнення лише за наявності такої домовленості. Проте якщо працівник про це не просить, відсутні підстави для його звільнення до закінчення двотижневого строку після подання відповідної заяви.

Щодо звільнення на підставі частини 3 статті 38 Кодексу законів про працю України

Умовою розірвання трудового договору з ініціативи працівника згідно з частиною 3 статті 38 КЗпП є винні дії власника або уповноваженого ним органу через невиконання законодавства про працю, умов колективного чи трудового договору.

Тобто при вирішенні трудового спору щодо припинення трудового договору на підставі частини 3 статті 38 КЗпП визначальним є те, чи мали місце порушення трудового законодавства з боку роботодавця стосовно працівника на момент подання таким працівником заяви про звільнення на підставі частини 3 статті 38 КЗпП.

Верховний Суд у складі колегії суддів Третьої судової палати Касаційного цивільного суду від 04.09.2024 у справі № 359/1316/22

(провадження № 61-6430св24) розглядав питання щодо звільнення за власним бажанням на підставі частини 3 статті 38 КЗпП.

За обставинами справи 29.09.2021 ОСОБА_1 звернувся із письмовою заявою на ім'я директора ТОВ «Автосервіс» Смаля В. І., в якій просив звільнити його за власним бажанням. Подана заява обґрунтована тим, що у зв'язку з інцидентом, який виник 28.09.2021 між ним та водієм автобуса, та невиконанням ТОВ «Автосервіс» вимог законодавства про працю, своїх наказів, законодавства України «Про охорону праці» та Класифікатора професій стосовно посади керівника служби охорони праці, просив звільнити його з посади інженера з охорони праці за власним бажанням.

Наказом ТОВ «Автосервіс» від 29.09.2021 № 468 «Про звільнення з посади», підписаним від імені керівника товариства Смаля В. І., ОСОБА_1, інженера з охорони праці, звільнено за власним бажанням, стаття 38 КЗпП. Наказом визначено виплатити працівнику компенсацію за невикористану відпустку за період роботи 02 до 29 вересня 2021 року — 1 календарний день.

За змістом поданої заяви про звільнення позивач просив звільнити його за власним бажанням, вказавши причиною звільнення, зокрема, невиконання ТОВ «Автосервіс» вимог законодавства про працю, своїх наказів, Закону України «Про охорону праці» та Класифікатора професій стосовно посади керівника служби охорони праці.

Суди визнали обґрунтованою причину звільнення позивача за частиною третьою статті 38 КЗпП, вказавши, що відповідно до вимог частини першої статті 15 Закону України «Про охорону праці» в ТОВ «Автосервіс», де кількість працівників відповідно до штатного розпису на 2021 рік становила 402 працівники, тобто кількість працюючих становила більше 50 осіб, роботодавець мав створити службу охорони праці відповідно до типового положення, що затверджується центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони праці. Однак така служба в момент працевлаштування позивача в ТОВ «Автосервіс» була відсутня, що безпосередньо впливало на права та обов'язки позивача та давало йому право на звільнення з підстав, наведених у частині третій статті 38 КЗпП, у зв'язку з порушенням законодавства про працю, про що він зазначив у своїй заяві, а також

на отримання вихідної допомоги у визначеному частиною першою статті 44 КЗпП розмірі.

Верховний Суд зазначає, що порушення роботодавцем трудового законодавства, що становить причину звільнення за частиною третьою статті 38 КЗпП та є підставою виплати вихідної допомоги, мають стосуватися працівника, який звільняється, особисто, та порушувати його права.

Вказане у заяві на звільнення невиконання ТОВ «Автосервіс» вимог законодавства про працю в позовній заяві ОСОБА_1 пов'язує з тим, що у зв'язку з відсутністю на підприємстві служби охорони праці (штатний розпис включає одну посаду інженера з охорони праці) він фактично виконував роботу начальника служби з охорони праці та має право на відповідну оплату праці.

Однак суди, констатували наявність порушення ТОВ «Автосервіс» трудового законодавства відносно ОСОБА_1 та стягнувши на його користь вихідну допомогу при звільненні, одночасно відмовили в частині його вимог про перерахунок заробітної плати за вересень 2021 року.

Тобто суди відсутність на підприємстві служби охорони праці пов'язали лише з правом позивача звільнитися з підстав, наведених у частині третій статті 38 КЗпП, однак виключили його право на оплату праці за фактично виконаний одноосібно обсяг роботи, не вмотивувавши суперечливість наведених висновків.

Також застосування частини 3 статті 38 КЗпП Верховний Суд досліджував й у постанові від 09.09.2024 у справі № 161/21116/23 щодо частини 3 статті 38 КЗпП.

На виконання постанови Волинського апеляційного суду від 03.10.2023 у справі № 161/2526/23 ТОВ «Імперія якості «Линник» було видано наказ від 04.10.2023 № 57/1-к про поновлення ОСОБА_1 на роботі. Разом з тим позивач до роботи не приступив.

Отже, суди дійшли правильного висновку про відсутність належних та допустимих доказів порушення відповідачем, як роботодавцем, положень трудового законодавства щодо трудових прав позивача, оскільки на виконання зазначеного судового рішення ОСОБА_1 поновлено на роботі, також відповідачем у відповідь на заяву позивача було відмовлено у його звільненні відповідно до частини 3 статті 38 КЗпП.

Крім того, Верховний Суд зазначає, що за обставин цієї справи судовому розгляду підлягають вимоги про поновлення на роботі, а не про звільнення з роботи чи зобов'язання звільнити, що є компетенцією роботодавця.

Доводи касаційної скарги про те, що після ухвалення постанови Волинського апеляційного суду від 03.10.2023 у справі № 161/2526/23 відповідачем на порушення положень трудового законодавства не надіслано позивачу копію наказу про поновлення останнього на роботі, на увагу не заслуговують, оскільки, по-перше, ОСОБА_1 знав про існування вищевказаного судового рішення, по-друге, позивач отримав лист відповідача від 31.10.2023, згідно з яким позивач не з'явився на роботу та не повідомив про причини неявки. Копію вказаного листа ОСОБА_1 було долучено до позовної заяви.

Посилання касаційної скарги на те, що відповідачем неправдою не було виплачено позивачу середній зарібок за весь час вимушеного прогулу, є обґрунтованими, проте ОСОБА_1 вимоги про стягнення коштів за час затримки виплати середнього зарібку заявлено не було, а відповідно до вимог частини першої статті 13 Цивільного процесуального кодексу України¹ суд розглядає справи не інакше як за зверненням особи, поданим відповідно до цього Кодексу, в межах заявлених нею вимог і на підставі доказів, поданих учасниками справи або витребуваних судом у передбачених цим Кодексом випадках.

2.3. ЗВІЛЬНЕННЯ КЕРІВНИКА ЗА ВЛАСНИМ БАЖАННЯМ: ПОМИЛКИ ТА СУДОВА ПРАКТИКА

У період дії в Україні воєнного стану у членів виконавчих органів деяких товариств виникають складнощі в реалізації свого права на звільнення із займаної посади за власним бажанням.

¹ Далі за текстом — ЦПК.

Відповідно до трудового законодавства України керівник товариства (директор), як і будь-який інший працівник, має право звільнитися за власним бажанням.

Разом з тим особливість звільнення директора полягає в тому, що воно відбувається за рішенням загальних зборів учасників товариства та потребує дотримання встановленої статутом та законодавством процедури.

Питання, які є основними під час звільнення з посади директора юридичної особи (на прикладі рішень судів):

- процедурні помилки під час організації процесу звільнення за власним бажанням, які допускаються до звернення до суду;
- визначення належного способу захисту у суді та відновлення порушеного права;
- судова юрисдикція розгляду справ про звільнення директора.

ПРОЦЕДУРНІ ПОМИЛКИ ПІД ЧАС ОРГАНІЗАЦІЇ ПРОЦЕСУ ЗВІЛЬНЕННЯ ЗА ВЛАСНИМ БАЖАННЯМ, ЯКІ ДОПУСКАЮТЬСЯ ДО ЗВЕРНЕННЯ ДО СУДУ

Помилка 1 — керівники не звертаються до власника підприємства щодо скликання зборів про припинення його повноважень за заявою про звільнення за власним бажанням.

Так, наприклад, у рішенні Господарського суду Черкаської області від 16.07.2024 у справі № 925/519/24 суд дійшов висновку, що член Правління ОСОБА_1 для припинення своїх повноважень мав право за своєю ініціативою скликати засідання Наглядової ради з включенням до порядку денного питання про припинення своїх повноважень.

Матеріали справи не містять ні звернення ОСОБА_1 до голови Наглядової ради для скликання засідання Наглядової ради для вирішення питання припинення повноважень позивача, як члена Правління, ні доказів вчинення дій щодо скликання Наглядової ради самостійно членом Правління для розгляду такого питання.

Підсумовуючи досліджене, суд встановив, що позивач не здійснив необхідних дій для припинення його повноважень як члена Правління Товариства, тому у відповідача відсутні були правові підстави для виконання дій щодо припинення повноважень

позивача як члена Правління Товариства, відтак право позивача не є порушеним.

Відсутність порушеного права є підставою для відмови в позові.

Також аналогічний висновок зроблений Господарським судом Черкаської області від 16.07.2024 у справі № 925/572/24.

Помилка 2 — керівник не ознайомлює всіх учасників товариства з його заявою про звільнення.

Рішенням Подільського районного суду міста Києва від 08.11.2023 у справі № 758/7138/22 суд встановив, що на порушення вимог Статуту, Закону та ЦПК доказів того, що учасник ТОВ «Країна-Ветасистанс» — ОСОБА_2, була повідомлена про скликання позачергових загальних зборів, позивачем не надано.

Одночасно позивачем надано копії повідомлень про скликання позачергових загальних зборів учасників: ТОВ «БК Ербаунг», ТОВ «Фінансова компанія «Фактор-Сервіс», ТОВ «Фактор Стандарт», ПАТ «Закритий недиверсифікований венчурний корпоративний інвестиційний фонд «Геос Інвест», ТОВ «Лев Девелопмент Кепітал», однак доказів того, що зазначені учасники отримали повідомлення, суду не надано.

Не надано і доказів того, що позивач ознайомив всіх учасників товариства з його заявою про звільнення.

Також не надано і доказів того, що ним були передані документи товариства та печатка товариства уповноваженій особі.

Отже, доказів на підтвердження дотримання процедури звільнення із займаної посади директора ТОВ «Країна-Ветасистанс» ОСОБА_1 не надано, а тому правових підстав для задоволення позову немає.

Помилка 3 — керівники не дотримуються спеціальної процедури припинення їх трудових відносин.

Так, у постанові Верховного Суду від 19.01.2022 у справі № 911/719/21 вказано, що свобода праці передбачає можливість особи займатися чи не займатися працею, а якщо займатися, то вільно її обирати, забезпечення кожному без дискримінації вступати у трудові відносини для реалізації своїх здібностей. За своєю природою право на працю є невідчужуваним і по суті означає забезпечення саме рівних можливостей для його реалізації.

Незважаючи на те, що право на працю, безумовно, є правом, а не обов'язком, для належної реалізації свого права на звільнення за власним бажанням керівник (директор) товариства має не тільки написати заяву про звільнення за власним бажанням на підставі статті 38 КЗпП та подати / надіслати її всім учасникам товариства, а й за власною ініціативою, як виконавчий орган товариства, скликати загальні збори учасників товариства, на вирішення яких і поставити питання щодо свого звільнення.

ЯК ВИЗНАЧИТИ НАЛЕЖНИЙ СПОСІБ ЗАХИСТУ У СУДІ У СПРАВАХ ПРО ЗВІЛЬНЕННЯ КЕРІВНИКІВ ЗА ВЛАСНИМ БАЖАННЯМ?

Якщо керівник подав заяву про звільнення за власним бажанням, але засновник не розглянув її з різних причин, то керівник має право звернутися до суду з позовом, яким просити встановити трудові відносини припиненими з дати, яку він зазначав у заяві про звільнення.

Про це неодноразово вказував Верховний Суд.

Верховний Суд у постанові від 15.02.2023 у справі № 377/169/20 зробив правовий висновок, що вимога про припинення трудових відносин між сторонами за певних обставин є належним способом судового захисту та відповідно може бути ефективним способом захисту особи.

Крім того, у постанові Верховного Суду у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду від 24.12.2019 у справі № 758/1861/18 (провадження № 61-49113св18) зазначено: «Відповідно до трудового законодавства України, керівник товариства (директор), як будь-який інший працівник, має право звільнитися за власним бажанням, попередивши власника або уповноважений ним орган про таке звільнення письмово за два тижні. Водночас особливість звільнення директора полягає в тому, що воно відбувається за рішенням загальних зборів учасників товариства. У випадку відсутності рішення загальних зборів учасників товариства про звільнення керівника, зокрема через неможливість зібрати кворум для проведення загальних зборів, керівнику з метою захисту

своїх прав надано можливість звернутися до суду з вимогою про визнання трудових відносин припиненими».

Аналогічної позиції дотримався Верховний Суд у постановках від 17.03.2021 у справі № 761/40378/18 (провадження № 61-18255св19), від 24.12.2019 у справі № 758/1861/18.

СУДОВА ЮРИСДИКЦІЯ РОЗГЛЯДУ СПРАВ ПРО ЗВІЛЬНЕННЯ ДИРЕКТОРА ЗА ВЛАСНИМ БАЖАННЯМ

У постанові від 10.04.2019 у справі № 510/456/17 Велика Палата Верховного Суду зазначила, що припинення повноважень члена виконавчого органу товариства за своєю правовою природою, предметом регулювання правовідносин і правовими наслідками відрізняється від звільнення працівника з роботи (розірвання з ним трудового договору) на підставі положень КЗпП. Саме тому можливість уповноваженого органу товариства припинити повноваження члена виконавчого органу міститься не в приписах КЗпП, а у статті 99 Цивільного кодексу України¹, тобто не є предметом регулювання трудового права.

ВИСНОВКИ

1. Для реалізації свого права на звільнення за власним бажанням директору товариства необхідно написати відповідну заяву, ознайомити із вказаною заявою усіх учасників товариства, ініціювати проведення позачергових загальних зборів із внесенням питання звільнення директора до порядку денного. На реалізацію кожного з цих етапів в особи, що звільняється, мають бути докази.

2. Належним способом захисту у ситуації, що розглядається, є припинення трудових правовідносин між сторонами на підставі частини першої статті 38 КЗпП.

3. Судові спори, які були пов'язані зі звільненням директора юридичної особи за власним бажанням, підлягають розгляду у порядку господарського судочинства.

¹ Далі за текстом — ЦК.

2.4. ОСОБЛИВОСТІ РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ З ІНІЦІАТИВИ РОБОТОДАВЦЯ. ЗАСТЕРЕЖЕННЯ ІЗ СУДОВОЇ ПРАКТИКИ

СКОРОЧЕННЯ ЧИСЕЛЬНОСТІ АБО ШТАТУ ПРАЦІВНИКІВ

На підставі ч. 1 п. 1 ст. 40 КЗпП трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності можуть бути розірвані роботодавцем у випадку змін в організації виробництва і праці, у тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників.

Реорганізація — це зміна організаційно-правової форми організації бізнесу, ліквідація окремих структурних підрозділів або створення на базі одного підприємства кількох, наслідком чого є передача або прийняття його майна, коштів, прав та обов'язків правонаступником (злиття, приєднання, поділ, виділення, перетворення). Реорганізація здійснюється за рішенням засновників (учасників) або органу юридичної особи, уповноваженої на те установчими документами. У деяких випадках реорганізація юридичних осіб здійснюється за рішенням уповноважених державних органів чи суду або за згодою уповноважених державних органів.

Скорочення штату може бути встановлено шляхом порівняння штатних розписів юридичної особи до і після реорганізації. При цьому оптимізація системи державних органів чи структури окремого державного органу, внаслідок яких змінюється належність посади державної служби до певної категорії посад: основні посадові обов'язки є зміною істотних умов державної служби, що за змістом та юридичними наслідками не є тотожним скороченню штату або чисельності працівників. Трансформація одного структурного підрозділу юридичної особи в інший без скорочення штату не є підставою для звільнення за п. 1 ст. 40 КЗпП. Зміна підпорядкованості підприємства, установи, організації не припиняє дії трудового договору. У разі зміни роботодавця, а також у разі їх реорганізації (злиття, приєднання, поділу, виділення, перетворення)

дія трудового договору працівника продовжується. Припинення трудового договору з ініціативи роботодавця можливе лише в разі скорочення чисельності або штату працівників (п. 1 ст. 40 КЗпП) (постанова Верховного Суду від 24.07.2020 справа № 816/654/17).

Підприємство самостійно визначає свою організаційну структуру, встановлює чисельність працівників і штатний розпис. Суд не вирішує питання про доцільність скорочення чисельності і штату працівників, а перевіряє наявність підстав для звільнення (чи відбулося скорочення штату або чисельності працівників) та дотримання відповідної процедури. Рішення про «зміни в організації виробництва і праці» — це право роботодавця, оскільки йдеться про його свободу вибору при здійсненні внутрішньогосподарської діяльності підприємства, установи, організації, у тому числі при формуванні штатного розпису та внесенні до нього змін (постанови Верховного Суду від 27.03.2019 у справі № 756/5243/17, від 12.01.2021 у справі № 753/9240/18, від 09.04.2020 у справі № 310/1184/18).

Про наступне вивільнення працівників персонально попереджають не пізніше ніж за два місяці (ч. 1 ст. 49-2 КЗпП). Вивільнення працівників, які мають статус державних службовців, відповідно до Закону України «Про державну службу» здійснюється з урахуванням таких особливостей: про наступне вивільнення працівників персонально попереджають не пізніше ніж за 30 календарних днів; одночасно з попередженням про звільнення на підставі п. 1 ч. 1 ст. 87 ЗУ «Про державну службу» суб'єкт призначення або керівник державної служби пропонує державному службовцю іншу рівнозначну посаду державної служби або, як виняток, нижчу посаду державної служби відповідно до професійної підготовки та професійних компетентностей. При цьому враховується переважне право на залишення на роботі, передбачене законодавством про працю; державний службовець звільняється в разі, коли відсутня можливість запропонувати відповідні посади, а також у разі його відмови від переведення на запропоновану посаду.

Одночасно з попередженням про звільнення у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці роботодавець пропонує працівникові іншу роботу на тому самому підприємстві, в установі, організації, у фізичної особи.

Слово «одночасно» не означає, що така пропозиція має відбутися виключно один раз і тільки в день попередження про скорочення.

Словосполучення «іншу роботу» означає «інші вакансії». При відсутності роботи за відповідною професією чи спеціальністю, а також у разі відмови працівника від переведення на іншу роботу на тому самому підприємстві, в установі, організації, у фізичної особи, працівник, на власний розсуд, звертається за допомогою до державної служби зайнятості або працевлаштовується самостійно. Роботодавець є таким, що виконав вимоги ч. 3 ст. 49-2 КЗпП, якщо працівникові були запропоновані всі вакантні посади (інша робота), які були на підприємстві в день попередження, з'явилися протягом періоду попередження та існували на день звільнення (постанови Верховного Суду від 06.05.2020 у справі № 487/2191/17, від 20.01.2021 у справі № 752/20211/18, від 05.10.2020 у справі № 451/1028/18, від 22.01.2020 у справі № 569/16170/17, від 23.03.2016 у справі № 6-2487цс15).

Обов'язок із працевлаштування працівника покладається на роботодавця з дня попередження про вивільнення до дня розірвання трудового договору (постанови Верховного Суду від 04.03.2021 у справі № 753/11171/19; від 31.03.2021 у справі № 554/3264/18; від 18.08.2021 у справі № 659/51/20).

Тимчасова посада на період відпустки по догляду за дитиною не є вакантною в розумінні КЗпП, тому така посада не може пропонуватися на виконання положення ч. 3 ст. 49-2 КЗпП України (постанови Верховного Суду від 26.06.2019 у справі № 761/20961/17, від 22.09.2020 у справі № 161/7196/19, від 28.04.2021 у справі № 755/14564/18).

При вивільненні працівників у випадках змін в організації виробництва і праці враховується переважне право на залишення на роботі, передбачене законодавством. Визначальним критерієм для переважного права на залишення працівника на роботі є рівень кваліфікації та продуктивність праці (ч. 1 ст. 42 КЗпП). При рівних умовах продуктивності праці та кваліфікації перевага в залишенні на роботі надається далі відповідно до ч. 2 ст. 42 КЗпП. Законами і статутами господарських товариств (крім акціонерних), сільськогосподарських кооперативів, фермерських господарств, громадських об'єднань, релігійних організацій та заснованих релігійними організаціями юридичних осіб можуть установлюватися переваги для їхніх засновників (учасників) і членів при наданні роботи, переведенні на іншу роботу та залишенні на роботі в разі

звільнення. Власник вважається таким, що належно виконав вимоги ч. 2 ст. 40 КЗпП, ч. 3 ст. 49-2 КЗпП, якщо запропонував працівнику наявну на підприємстві роботу, тобто вакантну посаду чи роботу за відповідною професією чи спеціальністю, чи іншу вакантну роботу, яку працівник може виконувати з урахуванням його освіти, кваліфікації, досвіду.

Якщо на момент скорочення на підприємстві у штатному розписі є вакантні посади, проте посадові інструкції цих посад передбачають для претендентів наявність відповідного рівня освіти, спеціальних кваліфікаційних вимог, досвіду роботи тощо, яких у працівника, з яким розривають трудовий договір за п. 1 ст. 40 КЗпП, немає, то роботодавець не зобов'язаний пропонувати такі посади працівнику. Доказами продуктивності праці можуть бути виконання значно більшого обсягу робіт порівняно з іншими працівниками, які займають аналогічні посади чи виконують таку ж роботу, накази про преміювання за високі показники в роботі, розширення зони обслуговування, суміщення професій, перевиконання норм виробітку, дисциплінованість працівника, відсутність стягнень тощо (постанова Верховного Суду України від 07.11.2011 у справі № 6-45цс11).

Доказами рівня кваліфікації можуть бути документи та інші відомості про освіту і присвоєння кваліфікаційних розрядів (класів, категорій, рангів), про підвищення кваліфікації, про навчання без відриву від виробництва, про винаходи і раціоналізаторські пропозиції, авторами яких є відповідні працівники, про тимчасове виконання обов'язків більш кваліфікованих працівників, про досвід трудової діяльності тощо (постанови Верховного Суду від 26.06.2019 у справі № 641/5330/16-ц, від 28.04.2021 у справі № 755/14564/18).

Наявність переважного права має значення, коли звільненню у зв'язку зі скороченням підлягають декілька працівників і роботодавець у такому випадку зобов'язаний враховувати наявність переважного права при працевлаштуванні працівника, чия посада скорочується, та інших працівників, які такого права не мають, але їх посади також скорочуються. Проте у справі встановлено, що у штатному розписі взагалі було лише 2 посади провідного фахівця, які скорочувалися, отже, у роботодавця не було підстав та можливості проводити порівняльний аналіз продуктивності праці та кваліфікації з метою вирішення питання переважного права на залишення на роботі (постанова Верховного Суду від 14.04.2021

у справі № 584/184/19). Якщо посада працівника є єдиною на підприємстві, застосування в такому випадку положень ст. 42 КЗпП є помилковим (постанова Верховного Суду від 27.03.2019 у справі № 756/5243/17).

Переважне право на залишення працівника на роботі не тотожне переважному праву його працевлаштування на нову посаду (постанова Верховного Суду від 03.02.2021 у справі № 287/53/18-ц, від 27.03.2019 у справі № 756/5243/17).

Звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (до шести років), одиноких матерів за наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини з інвалідністю з ініціативи власника або уповноваженого ним органу не допускається, крім випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації, коли допускається звільнення з обов'язковим працевлаштуванням. Для застосування ч. 3 ст. 184 КЗпП закон передбачає наявність стану вагітності саме на час звільнення особи, а не на час розгляду справи. Неповідомлення працівницею роботодавця про стан вагітності на день звільнення не впливає на застосування гарантій, передбачених КЗпП. Застосування ч. 3 ст. 184 КЗпП не ставиться в залежність від своєчасного повідомлення працівницею власника або уповноваженого ним органу про вагітність. Наявність вагітності на час звільнення є підставою для поновлення на роботі (постанова Верховного Суду від 19.09.2019 у справі № 561/171/17, від 01.10.2019 у справі № 904/1464/18, від 30.03.2021 у справі № 337/6165/18, від 22.05.2019 у справі № 522/4025/17).

Працівник, з яким розірвано трудовий договір за п. 1 ст. 40 КЗпП (крім випадку ліквідації підприємства, установи, організації), протягом одного року має право на укладення трудового договору в разі поворотного прийняття на роботу, якщо роботодавець проводить прийняття на роботу працівників аналогічної кваліфікації. Законодавством не передбачено обов'язку роботодавця інформувати працівника про зміни в штатному розписі та про появу вакансій аналогічної кваліфікації та пропонувати укласти трудовий договір. Після звільнення між колишнім роботодавцем і працівником припиняються трудові правовідносини, які існували до моменту звільнення (постанова Верховного Суду від 08.05.2019 у справі № 335/1896/15-ц).

Розірвання трудового договору з підстав ч. 1 п. 1 ст. 40 КЗпП може бути проведено лише за попередньою згодою виборного органу (профспілкового представника), первинної профспілкової організації, членом якої є працівник, крім випадків, коли розірвання трудового договору із зазначених підстав здійснюється з прокурором, поліцейським і працівником Національної поліції, Служби безпеки України, Державного бюро розслідувань України, Національного антикорупційного бюро України, Бюро економічної безпеки України чи органів, що здійснюють контроль за додержанням податкового та митного законодавства. У період дії воєнного стану норми ст. 43 КЗпП не застосовуються, крім випадків звільнення працівників підприємств, установ або організацій, обраних до профспілкових органів (ч. 2 ст. 5 Закону № 2136 від 15.03.2022).

Рішення профспілкового органу про відмову в наданні згоди на розірвання трудового договору повинно бути аргументованим та містити посилення на правове обґрунтування незаконності звільнення працівника або посилення на неврахування власником фактичних обставин, за яких розірвання трудового договору з працівником є порушенням його законних прав. Необґрунтованість рішення профспілкового комітету породжує відповідне право власника на звільнення працівника, а обґрунтованість такого рішення виключає виникнення такого права, і суд зобов'язаний оцінювати рішення профспілкового органу на предмет наявності чи відсутності ознак обґрунтованості. Відсутність рішення профспілкового органу на день звільнення працівника саме собою не є безумовною підставою для поновлення працівника на роботі, оскільки така згода або незгода може бути витребувана судом безпосередньо при вирішенні трудового спору.

Ураховуючи, що зміст поняття «обґрунтованості» рішення профспілкового органу закон не розкриває, то така обґрунтованість повинна оцінюватися судом з огляду на загальні принципи права і засади цивільного судочинства та лексичного значення (тлумачення) самого слова «обґрунтований», яке означає «бути достатньо, добре аргументованим, підтвердженим переконливими доказами, доведеним фактами». Обґрунтованість рішення профспілкового органу повинна оцінюватися судом крізь призму загальних принципів права і засад цивільного судочинства (ст. 8 Конституції України, ст. 3 ЦК, ст. 2 ЦПК).

Власник має право звільнити працівника без згоди профспілкового органу за відсутності обґрунтування профспілковим органом такої відмови, а не з мотивів відмови (постанови Верховного Суду від 01.07.2015 у справі № 6-703цс15, від 30.01.2019 у справі № 166/1262/17).

Рішення профспілкового органу про відмову в наданні згоди на звільнення має містити дані щодо фактичних обставин і підстав звільнення, ділових і професійних якостей працівника (постанови Верховного Суду від 20.06.2019 у справі № 226/1664/18, від 05.09.2019 у справі № 336/5828/16, від 09.10.2019 у справі № 265/3027/17, від 04.12.2019 у справі № 174/121/16-ц, від 28.01.2021 у справі № 487/8471/19, від 30.01.2019 у справі № 166/1262/17).

СИСТЕМАТИЧНЕ НЕВИКОНАННЯ ТРУДОВИХ ОBOB'ЯЗКІВ

Особливістю розірвання трудового договору на підставі ч. 1 п. 3 ст. 40 КЗпП є те, що трудовий договір, укладений на невідзначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності можуть бути розірвані роботодавцем у випадку систематичного невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, якщо до працівника раніше застосовувалися заходи дисциплінарного стягнення.

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 стягнення не дали позитивних наслідків і працівник знову вчинив дисциплінарний проступок. Подібні висновки викладені в постановках Верховного Суду від 01.07.2020 у справі № 760/7225/16-ц (провадження № 61-35225св18), від 18.03.2020 у справі № 484/2962/17 (провадження № 61-3225св18), від 20.02.2019 у справі № 757/28453/14-ц (провадження № 61-10309св18), від 27.06.2018 у справі № 664/2820/15-ц (провадження № 61-19602св18), від 09.12.2021 у справі № 489/58/20.

Єдиною належною обставиною, яка свідчить про систематичність вчинення працівником дисциплінарного проступку, є чинне рішення керівника відповідного органу (наказ) про накладення на працівника дисциплінарного стягнення за таке порушення. У таких випадках враховуються ті заходи дисциплінарного стягнення, які встановлені чинним законодавством і не втратили юридичної сили за давністю або не зняті достроково (ст. 151 КЗпП). Отже, для звільнення працівника за систематичне порушення трудової дисципліни необхідно, щоб він учинив конкретний дисциплінарний проступок, тобто допустив невиконання або неналежне виконання трудових обов'язків, і щоб воно було протиправним та винним і мало систематичний характер, а за попередні порушення трудової дисципліни (одне чи декілька) до працівника застосовувалися заходи дисциплінарного стягнення з додержанням порядку їх застосування, але вони не дали позитивних наслідків і працівник знову вчинив дисциплінарний проступок (постанова Хмельницького апеляційного суду від 15.09.2022 у справі № 678/291/22 (провадження № 22-ц/4820/1419/22)).

У справах про поновлення на роботі осіб, звільнених за порушення трудової дисципліни під час воєнного стану, судам необхідно з'ясувати:

- у чому конкретно проявилось порушення, що стало підставою для звільнення;
- чи могло воно бути підставою звільнення за п. 3 ст. 40 КЗпП;
- чи додержаний роботодавцем передбачений статтями 147-1, 148, 149 КЗпП порядок застосування дисциплінарних стягнень, зокрема: чи не закінчився встановлений для цього строк, чи застосовувалося вже за цей проступок дисциплінарне стягнення, чи враховувалися при звільненні: ступінь тяжкості вчиненого проступку і заподіяна ним шкода, обставини, за яких вчинено проступок, попередня робота працівника.

Недоведеність хоча б одного із цих елементів виключає наявність дисциплінарного проступку.

Принцип презумпції невинуватості впливає зі змісту ст. 138 КЗпП, яка передбачає обов'язок роботодавця доводити наявність умов, серед них і вини працівника, для притягнення такого працівника до дисциплінарної відповідальності. Перед тим як видати наказ про застосування до працівника догани чи звільнення, роботодавець

має провести службове розслідування та зібрати достатньо доказів, які свідчили б про факт вчинення працівником дисциплінарного проступку. Тягар доведення наявності законної підстави звільнення лежить на роботодавцеві (ст. 9 Конвенції МОП № 158 від 22.06.1982 (дата набрання чинності для України: 16.05.1995) «Про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця»).

Згідно зі ст. 147 КЗпП за порушення трудової дисципліни до працівника може бути застосовано тільки один із заходів стягнення: догана або звільнення. Законодавством, статутами і положеннями про дисципліну можуть бути передбачені для окремих категорій працівників і інші дисциплінарні стягнення. При обранні виду стягнення (догана або звільнення) роботодавець повинен враховувати: ступінь тяжкості вчиненого проступку, заподіяну ним шкоду, обставини, за яких вчинено проступок, попередню роботу працівника. Стягнення оголошується в наказі (розпорядженні) і повідомляється працівникові під підпис. Строки застосування дисциплінарного стягнення: не пізніше одного місяця з дня виявлення і не пізніше шести місяців з дня вчинення дисциплінарного проступку. Одним наказом не можна звільнити працівника за всі попередні прогули, якщо за них раніше (протягом року) не видавався наказ про оголошення за них догани (постанова Верховного Суду від 21.04.2021 у справі № 640/15754/19).

У наказі має зазначатися: коли (дата, час), хто саме (П. І. Б., посада), який саме дисциплінарний проступок вчинив працівник (запізнення, прогул, невиконання наказу № __ від __ «Про __» та ін.), докази, які підтверджують це порушення (доповідні, службові записки, акти, висновки, протоколи, письмове пояснення працівника, акт про відмову дати пояснення), конкретні норми права, які були порушені у зв'язку із цим (стаття, її частина, абзац, пункт, підпункт КЗпП, ін. нормативно-правового акта, локального акта (посадова інструкція, ПВТР, статут, положення, внутрішня інструкція та ін.)). Подібні висновки викладені в постановах Верховного Суду від 22.07.2020 у справі № 554/9493/17, від 09.06.2022 у справі № 686/3944/21.

Наказ про оголошення догани повинен містити посилання на конкретне порушення трудової дисципліни, а факт вчинення дисциплінарного проступку доведений належними та допустимими доказами (постанови Верховного Суду від 09.12.2021 у справі № 489/58/20;

від 27.03. 2019 у справі № 524/3490/17; від 03.09.2019 у справі № 466/8377/16, від 12.08.2021 у справі № 264/1518/19).

Якщо протягом року з дня накладення дисциплінарного стягнення працівника не буде піддано новому дисциплінарному стягненню, то він вважається таким, що не мав дисциплінарного стягнення, відтак його звільнення за новий проступок, вчинений після цього строку, за п. 3 ст. 40 КЗпП буде незаконним. Якщо працівник не допустив нового порушення трудової дисципліни і до того ж проявив себе як сумлінний працівник, то стягнення може бути зняте до закінчення одного року (видається відповідний наказ). Подібні висновки викладені в постановках Верховного Суду від 01.07.2020 у справі № 760/7225/16-ц (провадження № 61-35225св18), від 18.03.2020 у справі № 484/2962/17 (провадження № 61-3225св18), від 20.02.2019 у справі № 757/28453/14-ц (провадження № 61-10309св18), від 27.06.2018 у справі № 664/2820/15-ц (провадження № 61-19602св18).

Звільнення на підставі ч. 1 п. 3 ст. 40 КЗпП за своєю природою є дисциплінарним, тому воно має здійснюватися з дотриманням порядку і строків, викладених у статтях 148, 149 КЗпП.

ВЧИНЕННЯ ОДНОРАЗОВОГО ГРУБОГО ПОРУШЕННЯ ТРУДОВИХ ОBOB'ЯЗКІВ

Особливістю розірвання трудового договору на підставі ч. 1. п. 1 ст. 41 КЗпП є вчинення одноразового грубого порушення трудових обов'язків керівником підприємства, установи, організації всіх форм власності (філіалу, представництва, відділення та іншого відокремленого підрозділу), його заступниками, головним бухгалтером підприємства, установи, організації, його заступниками, а також службовими особами податкових та митних органів, яким присвоєно спеціальні звання, і службовими особами центральних органів виконавчої влади, що реалізують державну політику у сферах державного фінансового контролю та контролю за цінами.

З одноразового грубого порушення трудових обов'язків керівником підприємства як самостійної підстави розірвання з ним трудового договору виокремлено:

1) винні дії керівника підприємства, установи, організації, внаслідок чого заробітна плата виплачувалася несвоєчасно або в розмірах, нижчих від встановленого законом розміру мінімальної заробітної плати;

2) вчинення керівником підприємства, установи, організації мобінгу (цькування) незалежно від форм прояву та/або невжиття заходів щодо його припинення, встановленого судовим рішенням, що набрало законної сили.

Трудове законодавство не містить нормативно закріпленої дефініції «одноразове грубе порушення», а також критеріїв розрізнення між поняттями «грубе» і «не грубе порушення» трудових обов'язків (постанова Верховного Суду від 22.08.2019 у справі № 309/3460/16-ц, від 09.12.2020 у справі № 759/19492/18). Порушення трудових обов'язків із прямим умислом може бути підставою для звільнення й у разі відсутності суттєвих наслідків, а значні негативні наслідки можуть бути підставою для кваліфікації порушення як грубого і через вину з необережності.

Під одноразовим порушенням потрібно розуміти таку протиправну поведінку, що є обмеженою в часі та вчиненою саме одноразово (одну дію або бездіяльність). Не є одноразовим грубим порушенням трудових обов'язків тривале, неналежне керівництво роботою установи, ослаблення контролю за роботою підлеглих тощо (постанова Верховного Суду від 19.01.2021 у справі № 466/6109/18). Наскільки порушення трудових обов'язків є грубим, потрібно визначати з характеру дій чи бездіяльності працівника, істотності наслідків порушення та форми його вини. Право оцінки порушення як грубого покладається на суд, який розглядає конкретний трудовий спір (постанова Верховного Суду від 01.02.2018 у справі № 661/1171/16-ц).

Звільнення на підставі п. 1 ст. 41 КЗпП за своєю природою є дисциплінарним, тому воно має здійснюватися з дотриманням порядку і строків, викладених у статтях 148, 149 КЗпП.

За своїм змістом наказ про звільнення не повинен містити посилення на цілу низку (систему) порушень, за які був звільнений керівник, а лише вказувати на одне порушення конкретних трудових обов'язків, яке роботодавець вважає грубим. Обов'язкові сукупні умови застосування ч. 1 п. 1 ст. 41 КЗпП такі:

— суб'єктом може бути тільки визначена категорія працівників;

- установити факт порушення працівником трудових обов'язків;
- порушення повинно бути одноразовим і грубим;
- рішення про звільнення працівника може прийняти лише уповноважена особа.

Приклади: порушення законодавства під час використання фінансових ресурсів підприємства, у тому числі при здійсненні закупівель товарів, робіт і послуг за державні кошти. Невиконання доручень, які призвели до негативних наслідків, зокрема в нарахування штрафних санкцій у зв'язку з несвоєчасною роботою фінансового сектору. Ненадання бухгалтерських та фінансово-господарських документів, реєстрів бухгалтерського обліку, звітності підприємства, зокрема щодо стану розрахунків з контрагентами за укладеними договорами, здійснених господарських операцій оформлення первинних документів, сплати передбачених законодавством податків та зборів, нарахування та виплати заробітної плати, складання та подання до контролюючих органів фінансової звітності, а також несвоєчасної сплати та несплати податків, внаслідок чого підприємству нараховуються штрафні санкції (постанови Верховного Суду від 16.12.2022 у справі № 761/34905/20, від 17.07.2019 у справі № 461/4863/16-ц, від 22.01.2000 у справі № 607/25677/18, від 09.04.2021 у справі № 489/3510/19).

ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ У ЗВ'ЯЗКУ ІЗ ЗАКІНЧЕННЯМ СТРОКУ ЙОГО ДІЇ

Припинення трудового договору у зв'язку із закінченням строку його дії не потребує заяви чи будь-якого волевиявлення працівника. Власник також не зобов'язаний попереджати або в інший спосіб інформувати працівника про майбутнє звільнення за пунктом 2 частини першої статті 36 КЗпП. Тому контракт припиняється за закінченням строку його дії. Винятком із цього правила є фактичне продовження трудових відносин, коли жодна зі сторін за закінченням строку дії трудового договору не поставила вимогу про їх припинення. У такому випадку дія трудового договору вважається продовженою на невизначений строк (стаття 39-1 КЗпП), а у випадку, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк, — на строк, передбачений законодавчими актами.

Прикладом із судової практики можна зазначити постанову Верховного Суду у складі колегії суддів Другої судової палати Касаційного цивільного суду від 02.09.2024 у справі № 752/23317/21 (провадження № 61-7156св23) щодо закінчення дії контракту. Суди встановили, що з 15.07.2019 ОСОБА_1 призначений на посаду начальника Кілійського МУВГ з укладанням контракту строком на один рік на підставі наказу Держводагентства від 11.07. 2019 № 178-ос.

У справі, що переглядається, суди встановили, що відповідно до контракту № 193 від 11.07. 2019 та пункту 4 додаткової угоди № 1 до контракту, укладених між позивачем та Держводагентством, строк його дії був установлений сторонами до 14 липня 2021 року включно; на електронну адресу Кілійського МУВГ був надісланий наказ Держводагентства від 02.07.2021 № 195-ос про звільнення ОСОБА_1 із займаної посади для ознайомлення; позивач відмовився ознайомлюватися з зазначеним наказом, підписувати наказ Кілійського МУВГ від 14.07.2021 № 110-ос про його звільнення, забирати трудову книжку та передавати справи; будучи обізнаним про своє звільнення з посади у зв'язку із закінченням строку дії контракту, без погодження з роботодавцем продовження строку дії контракту, позивач продовжив виходити на роботу; наказ Кілійського МУВГ про звільнення ОСОБА_1 та проведення з ним розрахунку № 128-ос був виданий 30.07.2021.

Суди врахували, що закінчення строку трудового договору (контракту) припиняє трудові відносини тоді, коли вимогу про звільнення заявила одна зі сторін трудового договору — працівник чи власник або уповноважений ним орган. При такому волевиявленні однієї зі сторін друга сторона не може перешкодити припиненню трудових відносин. Чинне законодавство не передбачає можливості поновлення працівника на роботі після закінчення строку дії контракту в судовому порядку.

За таких обставин суди дійшли обґрунтованого висновку, що оскільки сторони на умовах контракту не продовжили строк його дії після 14 липня 2021 року, після 15 липня 2021 року уповноважений орган — Держводагентство не погоджував продовження виконання трудових обов'язків позивачем, то трудові відносини між сторонами були припинені за закінченням строку дії контракту, що є підставою для звільнення позивача відповідно до пункту 2

частини першої статті 36 КЗпП. Тому відсутні підстави для визнання звільнення незаконним та поновлення ОСОБА_1 на посаді. У зв'язку із цим не підлягають задоволенню вимоги про стягнення з відповідача середнього заробітку за час вимушеного прогулу, заявлені позивачем як похідні.

ПІДСТАВИ, ПЕРЕДБАЧЕНІ КОНТРАКТОМ

Відповідно до частини 3 статті 21 КЗпП контракт — це особлива форма трудового договору, у якому строк його чинності, права, обов'язки і відповідальність сторін (у тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення й організації праці працівника, умови розірвання договору, у тому числі дострокового, можуть установлюватися угодою сторін. Сфера застосування контракту визначається законами України.

Контракт як особлива форма трудового договору повинен спрямовуватися на забезпечення умов для виявлення ініціативності та самостійності працівника, враховуючи його індивідуальні здібності та професійні навички, підвищення взаємної відповідальності сторін, правову і соціальну захищеність працівника.

Умови контракту, що погіршують становище працівника порівняно з чинним законодавством, угодами і колективним договором, вважаються недійсними. Контракт оформлюється у двох примірниках, що мають однакову юридичну силу і зберігаються в кожній зі сторін.

Контракт набирає чинності з моменту його підписання або з дати, визначеної сторонами в контракті, і може бути змінений за згодою сторін, складеною в письмовій формі. Контракт є підставою для видання наказу (розпорядження) про прийняття (найняття) працівника на роботу з дня, встановленого в контракті за угодою сторін.

У контракті може бути передбачено додаткові пільги, гарантії та компенсації, не встановлені чинним законодавством, за рахунок коштів роботодавця.

Контракт повинен передбачати зобов'язання роботодавця щодо компенсації моральної та матеріальної шкоди, заподіяної працівникові в разі дострокового розірвання контракту:

- працівником — з причин невиконання чи неналежного виконання роботодавцем зобов'язань, передбачених контрактом;
- роботодавцем — з підстав, не передбачених чинним законодавством і контрактом.

Контрактом може бути встановлено додаткові гарантії працівникові на випадок дострокового припинення контракту з не залежних від працівника причин. За два місяці до закінчення строку чинності контракту за угодою сторін його може бути продовжено або укладено на новий строк. Спори між сторонами контракту розглядаються в установленому чинним законодавством порядку.

Водночас контрактом можуть бути встановлені додаткові підстави і для його розірвання. Для визначення цього звернемося до постанови Верховного Суду у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду від 02.08.2024 у справі № 367/3111/23 (провадження № 61-3820св23) щодо звільнення з роботи на підставі пункту 8 частини першої статті 36 КЗпП.

Згідно з додатковою угодою від 27 липня 2021 року № 4 до контракту з керівником комунального закладу культури від 29 липня 2016 року пункт 25 контракту викладено в такій редакції: «Цей контракт діє з 29 липня 2016 року по 29 липня 2026 року». Додаткова угода набирає чинності з моменту її підписання обома сторонами, оформлена у двох примірниках, які мають однакову юридичну силу, та є невід'ємною частиною контракту від 29 липня 2016 року.

Наказом відділу культури національностей та релігії Ірпінської міської ради Київської області від 27 липня 2021 року № 106 продовжено ОСОБА_1, директору Ірпінського історико-краєзнавчого музею Ірпінської міської ради, строк дії контракту від 29 липня 2016 року до 29 липня 2026 року, зі збереженням умов, на новий строк.

Наказом відділу культури, національностей та релігії Ірпінської міської ради «Про перевірку роботи Ірпінського історико-краєзнавчого музею Ірпінської міської ради» від 21 вересня 2022 року № 47/о створено та затверджено комісію щодо діяльності роботи Ірпінського історико-краєзнавчого музею Ірпінської міської ради.

Серед музейних предметів Історико-краєзнавчого музею Ірпінської міської ради є твори, які мають велику історико-культурну цінність: археологія періоду Київської Русі та Гетьманщини, етнографія, іконопис, роботи художників.

Діяльність директора Історико-краєзнавчого музею Ірпінської міської ради ОСОБА_1 відповідно до Закону України «Про музеї та музейну справу», Інструкції (зокрема пункти I, II, VII) та головного зберігача фондів Історико-краєзнавчого музею Ірпінської міської ради ОСОБА_3 відповідно до посадової Інструкції, Закону України «Про музеї та музейну справу», Інструкції (пункти I, II, III, IV, V, VI, VII) за своїми професійними якостями не відповідає займаним посадам. Комісія рекомендувала терміново провести звірення наявності музейних предметів Історико-краєзнавчого музею Ірпінської міської ради.

Згідно з актом перевірки усунення недоліків роботи Історико-краєзнавчого музею Ірпінської міської ради від 27 січня 2023 року експозиційні та фондові приміщення Історико-краєзнавчого музею Ірпінської міської ради перебувають у незадовільному стані.

Наказом відділу культури, національностей та релігій Ірпінської міської ради від 31 січня 2023 року № 15 ОСОБА_1 оголошено догану за неналежне виконання без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором. З указаним наказом позивач ознайомлений під підпис 31 січня 2023 року, зазначивши, що «у висновку перевірки не все вірно». Зазначений наказ позивач не оскаржував.

Наказом відділу культури, національностей та релігій Ірпінської міської ради від 06 лютого 2023 року № 18/о строк здійснення інвентаризації Історико-краєзнавчого музею Ірпінської міської ради продовжено до 10 лютого 2023 року.

Наказом відділу культури, національностей та релігій Ірпінської міської ради від 07 квітня 2023 року № 45 ОСОБА_1 звільнено 07 квітня 2023 року із займаної посади у зв'язку із систематичним невиконанням керівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього контрактом, на підставі пункту 8 частини першої статті 36 КЗпП.

Вирішуючи позовні вимоги ОСОБА_1, суди попередніх інстанцій виходили з того, що він як директор Ірпінського історико-краєзнавчого музею Ірпінської міської ради, на порушення пункту 7 укладеного між ним та відповідачем контракту від 29 липня 2016 року, допустив систематичне невиконання без поважних причин обов'язків, покладених на нього контрактом, зокрема: не забезпечив належного контролю за збереженням майна, ощадливим

та раціональним використанням матеріальних цінностей, що призвело до того, що експозиційні та фондові приміщення Ірпінського історико-краєзнавчого музею перебувають у незадовільному стані, фондово-облікова документація ведеться незадовільно, його діяльність не відповідає займаній посаді, що відповідно до абзацу другого пункту 21 контракту від 29 липня 2016 року є підставою для розірвання контракту та звільнення позивача на підставі пункту 8 частини першої статті 36 КЗпП.

Установивши, що позивач погодився з умовами контракту, у тому числі і з підвищеною відповідальністю за порушення його умов, проте не забезпечив належного виконання покладених на нього обов'язків, суди попередніх інстанцій дійшли обґрунтованого висновку про те, що звільнення ОСОБА_1 відбулося за наявності умов, визначених сторонами в контракті для його розірвання, з дотриманням вимог чинного трудового законодавства, а тому обґрунтовано відмовили в задоволенні позову.

ЩОДО ЗВІЛЬНЕННЯ ЗА ПРОГУЛ

Прогул — це відсутність працівника на роботі без поважних причин більше трьох годин (безперервно чи загалом). Для звільнення працівника на такій підставі власник або уповноважений ним орган повинен мати докази, що підтверджують відсутність працівника на робочому місці більше трьох годин протягом робочого дня. Зазначені висновки викладено в постановках Верховного Суду від 06.12.2023 у справі № 727/3114/21, від 22.12.2023 у справі № 756/8875/21.

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 зненацька 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, необхідно виходити з конкретних обставин і враховувати всі надані сторонами докази.

Водночас для встановлення факту прогулу, тобто факту відсутності особи на робочому місці більше трьох годин протягом робочого дня, суду необхідно з'ясувати поважність причини такої відсутності. Поважними визнаються такі причини, які виключають вину працівника.

Для встановлення допущення працівником прогулу необхідним є належне фіксування самого факту відсутності працівника на роботі та з'ясування поважності причини такої відсутності. Відсутність працівника на роботі має бути зафіксовано актом про відсутність працівника на роботі. Законодавство не встановлює вимог до форми акта, тому він подається в довільній письмовій формі та підписується не менш ніж двома працівниками (наприклад, бухгалтером та директором). В акті має бути зафіксовано факт відсутності працівника на роботі протягом робочого дня.

Акт про відсутність працівника на роботі оформлюється безпосередньо в день нез'явлення працівника на роботі. У таких документах обов'язково зазначаються не тільки дата, а й певний час відсутності працівника.

Після фіксації факту відсутності працівника на роботі потрібно з'ясувати, чим така відсутність була викликана. Для з'ясування причини відсутності працівника на роботі роботодавець на свій розсуд може:

- 1) зателефонувати працівнику або членам його родини;
- 2) написати працівнику в доступні месенджери;
- 3) надіслати листа на особисту електронну скриньку;
- 4) відвідати працівника за місцем реєстрації або місцем фактичного проживання;
- 5) надіслати лист із повідомленням про вручення з пропозицією надати пояснення щодо своєї відсутності.

Законодавство не містить вичерпного переліку поважних причин відсутності на роботі, тому в кожному випадку оцінка поважності причини відсутності на роботі дається з огляду на конкретні

обставини. Вочевидь, поважними причинами мають бути об'єктивні обставини, які, безумовно, перешкоджали працівнику з'явитися на роботу і не могли бути ним усунуті. Зазначені висновки викладено в постановах Верховного Суду від 28.04.2022 у справі № 761/48981/19, від 14.06.2023 у справі № 727/3770/21.

Відповідно до статті 148 КЗпП України дисциплінарне стягнення застосовується власником або уповноваженим ним органом безпосередньо за виявленням проступку, але не пізніше одного місяця з дня його виявлення, не рахуючи часу звільнення працівника від роботи у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю або перебування його у відпустці. Дисциплінарне стягнення не може бути накладене пізніше шести місяців з дня вчинення проступку.

До застосування дисциплінарного стягнення власник або уповноважений ним орган повинен зажадати від порушника трудової дисципліни письмові пояснення. За кожне порушення трудової дисципліни може бути застосовано лише одне дисциплінарне стягнення. 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. Стягнення оголошується в наказі (розпорядженні) і повідомляється працівникові під розписку (стаття 149 КЗпП).

Водночас правова оцінка дисциплінарного проступку проводиться на підставі з'ясування всіх 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 (висновки постанови Верховного Суду від 26.01.2024 у справі № 643/19450/20, від 14.02.2024 у справі № 537/4343/20).

Окрім того, важливо зауважити, що відсутність на роботі з дозволу безпосереднього керівника може бути поважною причиною такої відсутності, проте таке погодження має бути надане уповноваженим власником органом. Самовільне використання без погодження з власником або уповноваженим ним органом днів відгулів, чергової відпустки не є поважною причиною відсутності на роботі.

Верховний Суду у складі колегії суддів Другої судової палати Касаційного цивільного суду від 07.08.2024 у справі № 296/8616/20 (провадження № 61-17669св23) досліджував питання правомірності звільнення за прогул і зазначив таке. У справі, що переглядається, суди встановили, що: відсутні поважні причини відсутності позивача на роботі з об'єктивних, незалежних від його волі обставин, які повністю виключають вину працівника; ОСОБА_1 був відсутній на роботі 17, 19, 21 серпня 2020 року без погодження з уповноваженим органом, яким відповідно до статуту КНП «Обласна лікарня» є генеральний директор підприємства, до виключної компетенції якого належить вирішення питань, пов'язаних з відсутністю на робочому місці працівників.

Тому колегія суддів відхиляє доводи касаційної скарги, що подання 05 серпня 2020 року заяви на ім'я в. о. завідувача відділення анестезіології та інтенсивної терапії № 2 КНП «Обласна лікарня» ОСОБА_3 з проханням замінити його на чергуваннях 17, 19, 21 серпня 2020 року та погодження нею такої заяви, що робочий процес у відділенні не був порушений, свідчать про його невихід на роботу з поважної причини. Зазначені обставини могли б бути враховані роботодавцем при притягненні позивача до дисциплінарної відповідальності. Проте це не є підставою для висновку, що його звільнення проведено без законної підстави, оскільки в пункті 4 частини першої статті 40 КЗпП України за вчинення прогулу передбачене право власника або уповноваженого ним органу застосувати до працівника найбільш суворе дисциплінарне стягнення у виді звільнення.

ЩОДО ЗВІЛЬНЕННЯ ПІД ЧАС ПЕРЕБУВАННЯ НА ВІЙСЬКОВІЙ СЛУЖБІ

Факт необізнаності роботодавця щодо перебування позивача на військовій службі у складі Збройних Сил України не може бути підставою для позбавлення позивача гарантій, передбачених частиною третьою статті 119 КЗпП. Такий висновок викладений у постанові Верховного Суду у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду від 10.07.2024 у справі

№ 545/1584/23 (провадження № 61-7299св24) щодо звільнення під час перебування на військовій службі.

Відповідно до змісту наказу про звільнення від 30 березня 2020 року, 18 березня 2020 року о 19 год 35 хв було виявлено, що транспортувальник ОСОБА_1 з'явився на роботу з ознаками алкогольного сп'яніння, а саме: сильний запах алкоголю при видиханні, червоний колір обличчя. Про цей факт складено відповідний акт. ОСОБА_1 було запропоновано пройти до медичного пункту підприємства для огляду особи на стан алкогольного сп'яніння, в тому числі за допомогою експрес-тесту Skyfine. Фельдшером ОСОБА_3 було складено протокол огляду особи на стан сп'яніння № 69 від 18 березня 2020 року, в якому було визначено ступінь сп'яніння 0,55 проміле. До роботи 18 березня 2020 року ОСОБА_1 допущений не був.

Під час службового розслідування ОСОБА_1 надав письмові пояснення, в яких зазначив, що прийшов на роботу із запахом алкоголю, оскільки 17 березня 2020 року випив пляшку горілки. Своїми діями ОСОБА_1 порушив правила внутрішнього трудового розпорядку для працівників ПрАТ «Чумак», з якими був ознайомлений особисто під розпис.

Після 18 березня 2020 року позивач відпрацював тільки два дні: 21 березня 2020 року та 22 березня 2020 року, після чого на робочому місці більше не з'являвся.

На дату звільнення (30 березня 2020 року) ПрАТ «Чумак» був проведений повний розрахунок та виплачені всі належні ОСОБА_1 виплати при звільненні, а саме: 4529,76 грн шляхом перерахування на його банківський рахунок (картковий) НОМЕР_3 в АТ «Сбербанк».

Щодо звільнення позивача 30 березня 2020 року відомості також було надано до органів Державної податкової служби. Звіт про суми нарахованої заробітної плати застрахованих осіб та суми єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування був поданий ПрАТ «Чумак» до Державної податкової служби 06 квітня 2020 року.

У зв'язку з тим, що ОСОБА_1 не з'явився до відділу кадрів ПрАТ «Чумак», йому було направлено лист на адресу, зазначену ним в особовій картці працівника, з проханням з'явитися

для отримання трудової книжки до відділу кадрів ПрАТ «Чумак» за адресою: АДРЕСА_1.

ОСОБА_1 сам факт появи на роботі в стані алкогольного сп'яніння не оспарював, а зазначав, що відповідач звільнив його з роботи на підставі пункту 7 частини першої статті 40 КЗпП України, будучи обізнаним про те, що він з 27 березня 2020 року строком на три роки був зарахований на військову службу за контрактом у Збройних Силах України.

27 лютого 2020 року, до дати винесення наказу про звільнення, ОСОБА_1 уклав контракт з Міністерством оборони України про проходження військової служби.

Наказом командира військової частини НОМЕР_1 № 132-РС від 02 липня 2022 року ОСОБА_1 був звільнений з військової служби 07 липня 2022 року.

25 лютого 2022 року ПрАТ «Чумак» видано наказ № 65/1/1 «Про тимчасове зупинення роботи виробничих підрозділів підприємства», відповідно до якого з 25 лютого 2022 року тимчасово зупинено роботу всіх виробничих підрозділів ПрАТ «Чумак», розташованих за адресами: АДРЕСА_1, та Херсонська область, місто Каховка, вул. Південна, 1, до закінчення воєнного стану або до можливості відновити роботу вказаних підрозділів.

Суди встановили, що ПрАТ «Чумак» 30 березня 2020 року звільнило ОСОБА_1 за появу на роботі в нетверезому стані на підставі пункту 7 частини першої статті 40 КЗпП України. Водночас ОСОБА_1 27 березня 2020 року уклав контракт про проходження військової служби у Збройних Силах України та зарахований до особового складу військової частини НОМЕР_1.

Скасовуючи рішення суду першої інстанції та ухвалюючи нове судові рішення про часткове задоволення позовних вимог, суд апеляційної інстанції, правильно встановивши фактичні обставини справи, які мають суттєве значення для її правильного вирішення, обґрунтовано виходив з того, що звільнення позивача з роботи на підставі пункту 7 частини першої статті 40 КЗпП відбулося з порушенням частини третьої статті 119 КЗпП, оскільки позивач 27 березня 2020 року уклав контракт на проходження військової служби у Збройних Силах України протягом особливого періоду.

Отже, ОСОБА_1 було звільнено до закінчення строкового трудового договору 30 березня 2020 року, коли він перебував

на військовій службі у складі Збройних Сил України, тому апеляційний суд дійшов правильного висновку про незаконність дій роботодавця.

Факт необізнаності роботодавця щодо перебування позивача на військовій службі у складі Збройних Сил України не може бути підставою для позбавлення позивача гарантій, передбачених частиною третьою статті 119 КЗпП.

Слід також врахувати, що позивача не було звільнено в день виявлення проступку — 18 березня 2020 року, він ще відпрацював два дні: 21 березня 2020 року та 22 березня 2020 року.

ЩОДО НЕВІДПОВІДНОСТІ ЗАЙМАНІЙ ПОСАДИ

Однією з підстав звільнення працівника з ініціативи роботодавця є виявлення невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, які перешкоджають продовженню цієї роботи, а так само в разі відмови в наданні допуску до державної таємниці або скасування допуску до державної таємниці, якщо виконання покладених на нього обов'язків вимагає доступу до державної таємниці (п. 2 ч. 1 ст. 40 КЗпП).

Одним зі способів виявлення невідповідності є проведення атестації працівників. Зазначений порядок було застосовано, наприклад, у справі № 464/1610/18. Роботодавцем було створено окреме положення про проведення атестації, видано наказ про атестацію працівників, ознайомлено працівників з тематикою атестації, проведено власне саму атестацію, за результатами та на підставі якої було звільнено працівника. Верховний Суд дійшов висновку, що застосована роботодавцем процедура повністю відповідає вимогам закону (постанова Верховного Суду від 21.01.2020 у справі № 464/1610/18).

Водночас атестація не обов'язкова. Як указав Верховний Суд при розгляді справи № 521/18658/17, не виключена можливість розірвання трудового договору за п. 2 ч. 1 ст. 40 КЗпП без проведення атестації навіть за наявності нормативних актів щодо атестації певних категорій працівників, якщо фактичними даними підтверджується, що внаслідок недостатньої кваліфікації працівник

не може належним чином виконувати покладені на нього трудові обов'язки (постанова Верховного Суду від 12.02.2020 у справі № 21/18658/17). Проте варто зважати, що є окремі категорії працівників, які не піддаються атестації. Такі категорії передбачені в ст. 12 Закону України «Про професійний розвиток працівників».

Питання невідповідності займаній посаді Верховний Суд досліджував у постанові від 10.07.2024 у справі № 750/3859/23 (провадження № 61-339св24). Позов ОСОБА_1 обґрунтований тим, що наказом АТ «Чернігівобленерго» від 20 лютого 2023 року № 57-к його 20 лютого 2023 року було звільнено з посади інспектора групи технічного аудиту роботи згідно з пунктом 2 частини першої статті 40 КЗпП у зв'язку з виявленою невідповідністю займаній посаді внаслідок недостатньої кваліфікації. Підставою для звільнення стало те, що в результаті перевірки знань з питань охорони праці і технічної експлуатації та повторної перевірки він отримав оцінки «не знає».

Роботодавцеві надано право самостійно визначати, чи відповідає працівник роботі, на яку його прийнято. Висновок роботодавця про невідповідність працівника роботі має бути обґрунтованим і документально підтвердженим. Відповідний правовий висновок викладений у постанові Верховного Суду від 30.09.2021 у справі № 753/22115/18.

Суди встановили, що згідно з наказом АТ «Чернігівобленерго» від 20 лютого 2023 року № 57-к позивача звільнено з роботи 20 лютого 2023 року за пунктом 2 частини першої статті 40 КЗпП у зв'язку з виявленою невідповідністю займаній посаді внаслідок недостатньої кваліфікації.

Надавши оцінку зібраним у справі доказам, суди дійшли висновку, що підставою для проведення позапланової перевірки знань позивача з питань охорони праці та технічної експлуатації стало те, що позивач одночасно виконував роботи за двома різними розпорядженнями (на момент допуску до робіт за новим розпорядженням попереднє розпорядження не було закрито).

Суди з урахуванням приписів пункту 3.2.2 Правил № 4, встановивши, що розпорядження на виконання позивачем робіт 16 та 18 листопада 2022 року віддавали ОСОБА_4, ОСОБА_2, ОСОБА_3, при цьому ОСОБА_2 при видачі нових розпоряджень знав, що позивачем не були закриті попередні, дійшли правильного

висновку, що саме ті працівники, які віддавали розпорядження на виконання позивачем робіт, мають відповідати за якісний і кількісний склад бригади та призначення працівників, відповідальних за безпечне виконання робіт, тому покладення відповідачем відповідальності саме на позивача є недоречним, оскільки особи, які віддавали розпорядження на виконання робіт позивачем, не переконалися, що він може бути включений до розпорядження на виконання роботи, зазначеної в ньому.

Також судами обґрунтовано взято до уваги пояснення позивача, з яких убачається, що фактично він виконував роботи за розпорядженнями почергово та поступово, оскільки неможливо фізично перебувати в різних місцях і виконувати одночасно роботи, доповідав про закінчення робіт, у результаті чого всі розпорядження були закриті, і будь-яких зауважень щодо виконаної ним роботи не було.

Крім того, у зв'язку з повномасштабним вторгненням російської федерації на територію України та введенням воєнного стану на території України, що є загальновідомим фактом, енергетики в період масованих обстрілів України змушені працювати понаднормово для усунення пошкоджень та відновлення електропостачання, зокрема і 15 листопада 2022 року мала місце масована ракетна атака по території України, тому залучення позивача до робіт 16, 18 листопада 2022 року за різними розпорядженнями могло бути необхідним для виконання робіт з усунення наслідків пошкоджень енергетичної інфраструктури, що мало виконуватися кваліфікованими працівниками, і ці обставини обґрунтовано враховано судами при розгляді справи.

Щодо проведення перевірки знань позивача з питань охорони праці та технічної експлуатації суди правильно врахували, що позивач із 2008 року перебував у трудових відносинах з відповідачем і щороку проходив перевірки знань з питань охорони праці та технічної експлуатації, за результатами яких комісією визначалося, що позивач знає необхідні норми. Востаннє таку перевірку знань позивач пройшов 15 вересня 2022 року, тобто незадовго до позапланової перевірки. Відповідач доказів неякісного чи неналежного виконання позивачем трудових обов'язків саме через його недостатню кваліфікацію та/або рівень знань з питань охорони праці та технічної експлуатації не надав, а наявний у матеріалах справи наказ про зменшення позивачу премії не свідчить про неналежне

виконання ним обов'язків через недостатню кваліфікацію та/або рівень знань з питань охорони праці та технічної експлуатації.

За таких обставин суди дійшли обґрунтованого висновку про визнання незаконним наказу про звільнення позивача, його поновлення на роботі зі стягненням середнього заробітку за час вимушеного прогулу, навівши при цьому відповідні розрахунки з урахуванням довідки від 27 червня 2021 року № 50/5222/01-14.

ЩОДО ЗНИЩЕННЯ ВИРОБНИЧИХ ПОТУЖНОСТЕЙ

Додаткові підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця з окремими категоріями працівників за певних умов визначено статтею 41 КЗпП.

Крім підстав, передбачених статтею 41 цього Кодексу, трудовий договір з ініціативи роботодавця може бути розірваний також у випадках, зокрема, неможливості забезпечення працівника роботою, визначеною трудовим договором, у зв'язку зі знищенням (відсутністю) виробничих, організаційних та технічних умов, засобів виробництва або майна роботодавця внаслідок бойових дій (пункт 6).

Розірвання договору у випадках, передбачених пунктами 4 і 6 частини першої цієї статті, проводиться, якщо неможливо перевести працівника за його згодою на іншу роботу (частина 4 статті 41 КЗпП).

Частиною сьомою статті 49-2 КЗпП визначено, що вивільнення працівників відповідно до пункту 6 частини першої статті 41 цього Кодексу здійснюється в такому порядку:

- про наступне вивільнення працівників персонально попереджають не пізніше ніж за 10 календарних днів;
- не пізніше ніж за 10 календарних днів до запланованого вивільнення працівників первинним профспілковим організаціям надається інформація щодо цих заходів, включаючи інформацію про причини вивільнення, кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися, про строки проведення звільнення. У разі якщо вивільнення працівників є масовим відповідно до статті 48 Закону України «Про зайнятість населення», роботодавець за 10 календарних днів до проведення звільнення повідомляє державну службу зайнятості про заплановане вивільнення працівників, а також

протягом п'яти календарних днів проводить консультації з профспілками про заходи щодо запобігання звільненням чи зведення їх кількості до мінімуму або пом'якшення несприятливих наслідків будь-яких звільнень.

Враховуючи зміст зазначених вище норм, послідовне та логічне їх тлумачення дають підстави стверджувати, що обов'язковою умовою для звільнення за цією підставою (пункт 6 частини першої статті 41 КЗпП) 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.

Аналогічна правова позиція викладена в постановках Верховного Суду від 27.09.2023 у справі № 523/11673/22 (провадження № 61-5654св23), від 17.07.2024 у справі № 521/2212/23 (провадження № 61-1108св24).

Верховний Суд у постанові від 27.09.2023 у справі № 523/11673/22 (провадження № 61-5654св23), розглядаючи спір про звільнення 22 серпня 2022 року з посади сестри-господині в школі/таборі в м. Одесі на підставі пункту 6 частини першої статті 41 КЗпП України, дійшов висновку, що 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 не містить умов, за яких трудовий договір може бути розірваний з ініціативи роботодавця у зв'язку з нерентабельністю внаслідок того, що установа фактично не працює чи неможливістю роботодавця організувати безпеку працівникам тощо.

Згідно з наказом Міністерства з питань реінтеграції тимчасово окупованих територій від 22 грудня 2022 року № 309 «Про затвердження Переліку територій, на яких ведуться (велися) бойові дії або тимчасово окупованих російською федерацією», у редакції, чинній на час звільнення позивачки з роботи, м. Одеса до переліку таких територій включене не було.

Оскільки ДП Українського дитячого центру «Молода гвардія» розташоване на території, де не проводяться бойові дії, неможливість забезпечити позивачку роботою, визначеною трудовим

договором, не пов'язана з відсутністю виробничих, організаційних та технічних умов, засобів виробництва або майна роботодавця внаслідок бойових дій, а саме собою існування воєнного стану в країні та обставини, пов'язані з тим, що фактично дитячий табір не працює, не є підставою для розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця за пунктом 6 частини першої статті 41 КЗпП.

У постанові від 28.08.2024 у справі № 521/8323/23 (провадження № 61-17687св23) Верховний Суд досліджував співвідношення понять «призупинення дії трудового договору» та «знищення виробничих потужностей». Судами попередніх інстанцій встановлено, що відповідно до наказів Філії від 28 лютого 2022 року № 27-ОП «Про організаційні заходи, пов'язані з введенням воєнного стану в Україні» і від 10 травня 2022 року № 28-ОП «Про припинення простою та призупинення дії трудових договорів з працівниками Філії» трудові відносини з працівниками були зупинені. 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, зокрема за угодою сторін.

З огляду на вказане суд першої інстанції, з яким погодився й апеляційний суд, дійшов обґрунтованого висновку, що при звільненні позивача відповідачем не дотримано вимог частини першої статті 47 КЗпП, частини сьомої статті 49-2 КЗпП про вивільнення працівника відповідно до пункту 6 частини першої статті 41 цього Кодексу, звільнення позивача проведено без достатніх на те правових підстав, із порушенням процедури, а тому є незаконним.

Звільнення ОСОБА_1 відбулося в період дії наказу про зупинення з ним трудових відносин та за відсутності належних, допустимих, достовірних, достатніх доказів повного знищення (відсутності) виробничих, організаційних та технічних умов, засобів виробництва, майна роботодавця внаслідок бойових дій, у відповідача були відсутні підстави для звільнення позивача на підставі пункту 6 частини першої статті 41 КЗпП. Указане свідчить про невідповідність наказу про звільнення вимогам закону.

Водночас суди відхилили надані відповідачем докази на підтвердження унеможливлення забезпечення позивача роботою, оскільки такі є підтвердженням унеможливлення виконання ним своїх

трудових функцій, однак не є підтвердженням факту повного знищення виробничих, організаційних та технічних умов, тобто настання таких обставин, що мають незворотний характер і свідчать про те, що згодом робота порту не може бути відновленою. Крім того, надані відповідачем докази стосуються періоду 2023 року, тобто вже після звільнення ОСОБА_1. Враховуючи вищевикладене, Верховний Суд погоджується з висновками судів попередніх інстанцій про незаконність звільнення ОСОБА_1 та необхідність поновлення його на роботі.

ЩОДО ЗВІЛЬНЕННЯ ЗА НЕВИКОНАННЯ ПРАЦІВНИКОМ ПРАВИЛ ПОВЕДІНКИ НА ПІДПРИЄМСТВІ В ЧАСТИНІ РОЗГОЛОШЕННЯ КОНФІДЕНЦІЙНОЇ АБО СЛУЖБОВОЇ ІНФОРМАЦІЇ

Відповідний пункт 14 з'явився у статті 40 КЗпП після набрання чинності Законом № 3768-IX від 04.06.2024 щодо встановлення додаткових підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця.

Однією з них з 27 вересня є невиконання працівником правил поведінки на підприємстві, в установі, організації в частині положень, передбачених ч. 2 ст. 142 КЗпП. Ці положення зі свого боку визначають, що складовою правил внутрішнього трудового розпорядку можуть бути правила поведінки на підприємстві, в установі, організації, які містять положення, зокрема, про зобов'язання працівників про нерозголошення інформації з обмеженим доступом, зокрема інформації, що становить державну чи комерційну таємницю, а також про умови роботи з конфіденційною інформацією.

Відповідно до ст. 29 КЗпП роботодавець зобов'язаний до початку роботи працівника поінформувати його, зокрема, про права та обов'язки, умови праці, правила внутрішнього трудового розпорядку.

Працівники ж зобов'язані працювати чесно та сумлінно, виконувати розпорядження роботодавця, додержуватися трудової і технологічної дисципліни (ст. 139 КЗпП). Трудова дисципліна на підприємствах забезпечується створенням необхідних організаційних та економічних умов для нормальної високопродуктивної роботи, свідомим ставленням до праці, методами переконання, виховання, а також заохоченням за сумлінну працю (ст. 140 КЗпП).

Зі свого боку роботодавець повинен правильно організувати працю працівників, забезпечувати трудову і виробничу дисципліну (ст. 141 КЗпП). Трудовий розпорядок на підприємствах визначається правилами внутрішнього трудового розпорядку (п. 1 ст. 142 КЗпП).

Їх складовою і є ті самі правила поведінки на підприємстві, порушення яких може стати окремою підставою для звільнення.

Захист конфіденційності

Щодо розголошення інформації, то за порядком доступу інформація поділяється на відкриту інформацію та інформацію з обмеженим доступом. Будь-яка інформація є відкритою, крім тієї, що віднесена законом до інформації з обмеженим доступом. Інформацією з обмеженим доступом є конфіденційна, таємна та службова інформація (статті 20, 21 Закону «Про інформацію»). А комерційна таємниця включає в себе тільки відомості та інформацію, які не є легкодоступними для певних категорій осіб (постанова Верховного Суду від 23.11.2020 у справі № 910/1759/19).

За розголошення відомостей, що становлять комерційну таємницю, винні особи несуть відповідальність, установлену законом (ч. 6 ст. 36 Господарського кодексу України). І згідно з ч. 2 ст. 130 КЗпП працівник відшкодовує пряму дійсну шкоду.

Питання дотримання працівником умов конфіденційності під час трудових відносин усе частіше постає в судах, при цьому КЗпП не містив норму, яка регулює це питання. Сьогодні ж існує можливість установлювати в договірному порядку відповідальність за порушення зобов'язань щодо конфіденційної інформації (надання / ненадання інформації, її використання (розголошення)), у тому числі постраждала сторона має право на відшкодування завданих збитків, спричинених порушенням умов про нерозголошення конфіденційної інформації. Тому, зазвичай, з працівниками укладали договори про нерозголошення конфіденційної інформації.

Тож з останніми змінами до ст. 142 КЗпП підприємства отримали право (а деякі й обов'язок) захищати інформацію з обмеженим доступом і зобов'язувати працівників її не розголошувати третім особам. А наслідком такого порушення для працівника може стати звільнення з роботи.

Підприємства, які мають стратегічне значення для економіки і безпеки держави, є об'єктами критичної інфраструктури,

зобов'язані розробити та встановити правила поведінки на підприємствах (п. 3 ст. 142 КЗпП). Усі інші — за бажання та потреби.

Перелік підприємств, для яких правила поведінки є обов'язковими, можна подивитись у:

- Переліку об'єктів державної власності, що мають стратегічне значення для економіки і безпеки держави, затвердженому постановою Кабінету Міністрів України № 83 від 04.03.2015;

- Порядку віднесення об'єктів до критичної інфраструктури, затвердженому постановою Кабінету Міністрів України № 1109 від 09.10.2020.

У деяких галузях економіки України для окремих категорій працівників діють статuti і положення про дисципліну.

Порядок звільнення

Оскільки звільнення працівника за порушення правил поведінки відбувається з ініціативи роботодавця і правила поведінки є складовою правил внутрішнього трудового розпорядку, то їх порушення можна розцінювати як порушення трудової дисципліни.

Тому роботодавець при звільненні за порушення правил поведінки має дотримуватися процедури, визначеної ст. 147 — 149 КЗпП:

- притягнення до дисциплінарної відповідальності не пізніше 1 місяця з дня виявлення порушення, але не пізніше шести місяців з дня вчинення проступку;

- запитати від працівника письмові пояснення;

- враховувати ступінь тяжкості вчиненого проступку і заподіяну ним шкоду, обставини, за яких вчинено проступок, і попередню роботу працівника.

КЗпП уже містить норму про звільнення працівника за систематичне недотримання працівником без поважних причин правил внутрішнього трудового розпорядку, якщо до працівника раніше застосовувалися заходи дисциплінарного стягнення (п. 3 ст. 40 КЗпП). Тож яка різниця між звільненням за п. 3 та за п. 14 ст. 40 КЗпП?

За п. 3 ст. 40 КЗпП можна звільнити:

- за систематичні порушення, тобто звільненню повинна передувати як мінімум одна догана;

- за порушення обов'язків, які визначені трудовим договором, посадовою інструкцією або правилами внутрішнього трудового розпорядку;

! порушення повинно бути без поважної причини

За п. 14 ст. 40 КЗпП можна звільнити:

- за одне порушення правила поведінки;
- за порушення зобов'язання про нерозголошення інформації з обмеженим доступом, зокрема інформації, яка є конфіденційною, становить державну чи комерційну таємницю;

! причина порушення не має значення

Тож аби звільняти працівників за невиконання правил поведінки на підприємстві в частині розголошення інформації, передусім необхідно визначити інформацію, яка є з обмеженим доступом (конфіденційна, таємна, службова тощо), затвердити її окремим положенням, наказом.

Після цього слід запровадити правила поведінки на підприємстві (внести зміни до правил внутрішнього трудового розпорядку, доповнивши розділом щодо обов'язку працівників не розголошувати інформацію з обмеженим доступом). Тут варто враховувати, що при дистанційній роботі на працівника не поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку, якщо інше не визначено трудовим договором (п. 5 ст. 60-2 КЗпП). Якщо наразі ви впроваджуєте правила поведінки на підприємстві, які є складовою правил внутрішнього трудового розпорядку, у тому числі для дистанційних працівників, перевірте, чи в договорі прописано, що такі працівники дотримуються трудової дисципліни.

Також доведеться обов'язково ознайомити працівників із правилами поведінки та положенням про конфіденційну інформацію під розпис.

Коли станеться порушення правил поведінки, необхідно зафіксувати факт порушення (акти, доповідні, службові розслідування тощо), запитати письмові пояснення у працівника. Якщо всі ці умови дотримано, можна видавати наказ про звільнення на підставі п. 14 ст. 40 КЗпП.

РОЗДІЛ 3

ДЕРЖАВНИЙ НАГЛЯД (КОНТРОЛЬ) ЗА ДОДЕРЖАННЯМ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ У ПЕРІОД ДІЇ ВОЄННОГО СТАНУ

3.1. ПІДСТАВИ ТА ПОРЯДОК ПРОВЕДЕННЯ ПОЗАПЛАНОВИХ ЗАХОДІВ З ДОДЕРЖАННЯ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ

Проведення перевірок органами Державної служби України з питань праці (Держпраці) під час воєнного стану регулюється Законом України від 01.07.2022 № 2352-IX «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин»¹, положення якого набрали чинності з 19.07.2022. Цим Законом було відновлено проведення перевірок з питань додержання законодавства про працю в період дії воєнного стану.

Зі свого боку на час дії воєнного стану Законом № 2352 було відновлено лише позапланові перевірки з питань додержання законодавства про працю і лише з обмеженого переліку підстав, який визначено в новій ст. 16 Закону України № 2136-IX від 15.03.2022 «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»².

Тобто цими двома законодавчими актами на сьогодні, в умовах воєнного стану, врегульовано питання проведення позапланових заходів з додержання законодавства про працю.

Перевірки з питань додержання законодавства про працю більше не проводяться відповідно до Порядку здійснення державного контролю за додержанням законодавства про працю, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України № 823 від 21.08.2019 «Деякі питання здійснення державного нагляду та контролю

¹ Далі за текстом — Закон № 2352.

² Далі за текстом — Закон № 2136.

за додержанням законодавства про працю», адже рішенням Окружного адміністративного суду міста Києва від 28.04.2021 у справі № 640/17424/19, залишеним без змін постановою Шостого апеляційного адміністративного суду від 14.09.2021, цю постанову Кабінету Міністрів України визнано протиправною та нечинною.

Натомість у ст. 16 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» було визначено, що позапланові перевірки з питань додержання законодавства про працю на період дії воєнного стану мають здійснюватися в порядку, визначеному Законом України № 877-V від 05.04.2007 «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності».

Коли можливі позапланові перевірки

19.07.2022 протягом періоду дії воєнного стану Держпраці та його територіальні органи можуть здійснювати позапланові перевірки роботодавців:

- 1) за заявою працівника або профспілки в частині:
 - додержання вимог Закону № 2136. Зокрема, йдеться про перевірки в разі оскарження працівником на підставі ч. 3 ст. 13 Закону № 2136 наказу (розпорядження) роботодавця про призупинення дії трудового договору;
 - з питань виявлення неоформлених трудових відносин та законності припинення трудових договорів;
- 2) за зверненням фізичної особи про порушення, що спричинило шкоду її правам, законним інтересам, життю чи здоров'ю, навколишньому природному середовищу чи безпеці держави;
- 3) у разі неподання суб'єктом господарювання документів обов'язкової звітності за 2 звітні періоди поспіль без поважних причин або без надання письмових пояснень про причини, що перешкождали поданню таких документів;
- 4) за дорученням Прем'єр-міністра України про перевірку суб'єкта господарювання у відповідній сфері у зв'язку з виявленими системними порушеннями та/або настанням події, що має значний негативний вплив на права, законні інтереси, життя та здоров'я людини, захист навколишнього природного середовища та забезпечення безпеки держави.

Так, наприклад, Державна служба України з питань праці постійно проводить позапланові заходи державного нагляду (контролю)

щодо суб'єктів господарювання, стосовно яких наявна інформація про порушення строків та першочерговості виплати заробітної плати. Заходи здійснюються відповідно до доручення Прем'єр-міністра України та окремого доручення Держпраці стосовно проведення позапланових заходів державного нагляду (контролю) щодо додержання вимог статті 16 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» та законодавства про працю в частині дотримання строків та першочерговості виплати заробітної плати на підприємствах, в установах, організаціях та у фізосіб-підприємців, щодо яких наявна інформація про порушення строків виплати заробітної плати більше як на один місяць;

5) настання аварії, смерті потерпілого внаслідок нещасного випадку або професійного захворювання, що було пов'язано з діяльністю суб'єкта господарювання;

6) за зверненням Київської міської військової адміністрації або обласної військової адміністрації;

7) у зв'язку з невиконанням суб'єктом господарювання приписів про усунення порушень вимог законодавства, виданих після 1 травня 2022 року.

Документи, які є підставою для перевірки

У разі проведення позапланової перевірки відповідно до Закону № 877 обов'язковим є:

— наявність наказу (рішення, розпорядження) органу Держпраці, у якому обов'язково зазначають найменування суб'єкта господарювання, щодо якого здійснюватимуть захід, і предмет перевірки (ч. 1 ст. 7);

— наявність посвідчення (направлення) на проведення перевірки, оформленого на підставі наказу (рішення, розпорядження) про проведення перевірки. Важливо враховувати, що посвідчення (направлення) є чинним лише протягом зазначеного в ньому строку здійснення перевірки (ч. 2 ст. 7).

Оформлення результатів перевірки

За результатами здійснення позапланової перевірки інспектор праці складає акт (ч. 6 ст. 7 Закону від 05.04.2007 № 877 «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері

господарської діяльності»¹). Форму акта затверджено наказом Мінекономрозвитку № 2161 від 27.10.2020. Якщо роботодавець не погоджується з актом, він підписує акт із зауваженнями. Рекомендуємо обов'язково зазначати зауваження та фіксувати їх під час проведення перевірки. Це допоможе надалі під час судового оскарження результатів перевірки.

У разі потреби Держпраці протягом 5 робочих днів із дня завершення перевірки складає припис щодо усунення порушень. Припис — обов'язкова для виконання у визначені строки письмова вимога посадової особи органу державного нагляду (контролю) суб'єкту господарювання щодо усунення порушень вимог законодавства (ч. 8 ст. 7 Закону № 877).

Що говорить судова практика

Практика проведення перевірок та аналіз реєстру судових рішень свідчать про те, що найчастіше судові спори роботодавців із органом контролю виникають на двох підставах:

- 1) щодо порядку проведення перевірок;
- 2) щодо підстав для недопуску інспектора праці до проведення перевірки.

У першому випадку Верховним Судом сформовано чітку та сталу позицію, відповідно до якої визначено, що якщо під час перевірки перевіряються інші факти, ніж ті, що зумовили її проведення, суб'єкт господарювання може вимагати припинення її проведення на підставі норм ст. 10 Закону України «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності», що підтвердив Верховний Суд, зокрема, у постановках від 20.09.2021 у справі № 2040/5544/18, від 17.03.2021 у справі № 500/2878/18.

Щодо другого випадку, то Верховним Судом також сформовано позицію підстав для недопуску інспектора праці для проведення перевірки. Так, перед початком перевірки інспектор Держпраці повинен ознайомити роботодавця з підставою її проведення та надати копію відповідного посвідчення (направлення) на проведення перевірки, яке оформлюється на підставі відповідного наказу органу Держпраці та підписується керівником органу Держпраці або його заступником і засвідчується печаткою, а також має пред'явити службове посвідчення, що засвідчує його особу.

¹ Далі за текстом — Закон № 877.

Додатково інспектор має надати: погодження від центрального апарату Держпраці, якщо перевірка проводиться за заявою фізичної особи щодо порушення роботодавцем її трудових прав.

Необхідність отримання цього погодження в такому випадку і наявність підстав для недопуску інспектора Держпраці до проведення перевірки в разі його відсутності підтвердив Верховний Суд у постановках від 26.08.2021 у справі № 824/471/18-а, від 31.01.2019 у справі № 809/799/17.

3.2. ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ЛЮДЕЙ З ІНВАЛІДНІСТЮ ТА ПЕРЕВІРКИ РОБОТОДАВЦІВ

Механізм проведення перевірок роботодавців щодо виконання ними обов'язку з працевлаштування осіб з інвалідністю встановлено Порядком контролю за виконанням нормативу робочих місць та перевірки підприємств, установ, організацій, у тому числі підприємств, організацій громадських об'єднань осіб з інвалідністю, фізичних осіб, які використовують найману працю, щодо виконання нормативу робочих місць, призначених для працевлаштування осіб з інвалідністю, зокрема шляхом його зарахування, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 31.01.2007 № 70¹.

Порядок № 70 визначає механізм проведення Держпраці перевірок підприємств, у т. ч. підприємств, організацій громадських організацій осіб з інвалідністю, фізичних осіб, що використовують найману працю, в яких за основним місцем роботи працює вісім і більше осіб. Це пов'язано з тим, що саме роботодавці, в яких працює вісім і більше осіб, зобов'язані виконувати норматив робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю. Відповідно роботодавців, у яких працює до семи (включно) найманих працівників, Держпраці з таких питань не перевіряє.

Відповідні перевірки можуть бути плановими та позаплановими. Вони проводяться Держпраці та її територіальними органами за місцем провадження господарської діяльності суб'єкта господарювання

¹ Далі за текстом — Порядок № 70.

або його відокремлених підрозділів, або у приміщенні Держпраці чи її територіального органу у випадках, передбачених законом.

Планові перевірки проводяться відповідно до річних планів, що затверджуються Держпраці не пізніше 1 грудня року, що передує плановому.

За наявності в суб'єкта господарювання відокремлених підрозділів планові перевірки щодо такого суб'єкта господарювання можуть проводитися одночасно в усіх відокремлених підрозділах протягом строку проведення перевірки.

Критерії, за якими оцінюється ступінь ризику від провадження господарської діяльності та визначається періодичність проведення планових перевірок суб'єктів господарювання щодо дотримання ними вимог статей 19 і 20 Закону, затверджуються Кабінетом Міністрів України.

Держпраці оприлюднює критерії із зазначенням періодичності проведення планових перевірок суб'єктів господарювання шляхом їх розміщення на власному офіційному вебсайті в порядку, визначеному законодавством.

Позапланова перевірка проводиться незалежно від кількості раніше проведених перевірок:

- за поданням суб'єктом господарювання письмової заяви до Держпраці, її територіального органу про проведення позапланової перевірки за його бажанням;
- для перевірки виконання приписів щодо усунення порушень вимог законодавства, виданих за результатами проведення попередньої планової або позапланової перевірки Держпраці чи її територіального органу;
- за зверненням фізичної особи (фізичних осіб) про порушення, що спричинило шкоду її (їх) правам, законним інтересам, життю чи здоров'ю, навколишньому природному середовищу чи безпеці держави, у разі подання документів чи їх копій, що підтверджують такі порушення (за наявності);
- за інформацією, яка містить ознаки порушень законодавства про створення робочих місць для осіб з інвалідністю, про зайнятість та працевлаштування осіб з інвалідністю, наданою територіальним відділенням Фонду соціального захисту осіб з інвалідністю, що отримана ним від Пенсійного фонду України в установленому порядку та за визначеною формою;

— за дорученням Прем'єр-міністра України про перевірку суб'єкта господарювання у зв'язку з виявленими системними порушеннями законодавства про створення робочих місць для осіб з інвалідністю, про зайнятість та працевлаштування осіб з інвалідністю.

Держпраці уповноважена проводити перевірки щодо виконання роботодавцем нормативу робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю.

Згідно з частиною першою ст. 19 Закону України № 875-ХІІ від 21.03.1991 «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні»¹ роботодавцям встановлено норматив робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю в розмірі 4 % середньооблікової чисельності штатних працівників облікового складу за рік, а якщо працює від 8 до 25 осіб, — у кількості одного робочого місця. Норматив вважається виконаним, якщо роботодавець працевлаштував осіб з інвалідністю, по-перше, в необхідній кількості та, по-друге, як основних працівників (частина четверта ст. 19 Закону № 875).

Окремо адвокатам варто також звернути увагу і на судову практику під час надання правничої допомоги.

Рішення Кіровоградського окружного адміністративного суду від 17.10.2024 у справі № 340/3647/24 щодо стягнення адміністративно-господарської санкції і пені. Порушення термінів сплати адміністративно-господарських санкцій тягне за собою нарахування пені. Пеня обчислюється зі 120 відсотків річних облікової ставки Національного банку України, що діяла на момент сплати, нарахованої на повну суму недоїмки за весь її строк.

Адміністративно-господарські санкції розраховуються та сплачуються підприємствами, установами, організаціями, у тому числі підприємствами, організаціями громадських організацій інвалідів, фізичними особами, зазначеними в частині першій цієї статті, самостійно в строк до 15 квітня року, наступного за роком, у якому відбулося порушення нормативу, встановленого частиною першою статті 19 цього Закону. При цьому до правовідносин зі стягнення адміністративно-господарських санкцій, передбачених цим Законом, не застосовуються строки, визначені статтею 250 ГК.

Аналізуючи обставини справи, суд дійшов висновку, що підприємство, маючи обов'язок створення робочого місця для особи

¹ Далі за текстом — Закон № 875.

з інвалідністю, протягом 2023 року допустило порушення приписів статті 18 Закону, оскільки жодного разу не звітувало про наявність вакансій, на які можуть бути працевлаштовані особи з інвалідністю, і не працевлаштовувало таких осіб. Це не давало можливості центру зайнятості направляти для працевлаштування осіб, щодо яких установлена інвалідність. Відповідач зобов'язаний сплатити адміністративно-господарську санкцію і пеню відповідно до приписів статті 20 Закону.

У рішенні від 23.10.2024 у справі № 520/17022/24 щодо нормативу працевлаштування осіб з інвалідністю Харківський окружний адміністративний суд зазначає, що підприємство не несе відповідальності за невиконання нормативу працевлаштування осіб з інвалідністю, якщо воно вжило необхідних заходів зі створення для них робочих місць, зокрема, створило робочі місця для таких осіб та своєчасно, достовірно, в повному обсязі поінформувало відповідні установи, але фактично не працевлаштовувало особу з інвалідністю з причин не залежних від нього: відсутність осіб з інвалідністю, їх відмова від працевлаштування на підприємство, бездіяльність державних установ, які повинні сприяти працевлаштуванню осіб з інвалідністю.

Така правова позиція викладена, зокрема, у постановках Верховного Суду від 20.05.2019 у справі № 820/1889/17, від 23.07.2019 у справі № 820/2204/16, від 31.07.2019 у справі № 812/1164/18, від 11.09.2020 у справі № 440/2010/19, від 03.08.2023 у справі № 120/4975/22 та від 29.11.2023 у справі № 200/5659/21.

Так, судом з матеріалів справи не встановлено дотримання відповідачем нормативу щодо працевлаштування однієї особи з інвалідністю у 2023 році. У відзиві на позовну заяву позивач зазначив, що в третьому кварталі 2023 року середня кількість працівників становила 8 осіб і в третьому кварталі, 09.08.2023, було працевлаштовано особу з інвалідністю.

Так, матеріалами справи підтверджується, що повідомленням про прийняття працівника на роботу від 08.08.2023 та наказом № 31 від 08.08.2023 відповідач працевлаштував особу з інвалідністю — ОСОБА_1 з 09.08.2023, однак матеріали справи не містять доказів вчинення відповідачем будь-яких дій для працевлаштування осіб з інвалідністю до 09.08.2023.

Працевлаштування однієї особи з інвалідністю в серпні 2023 року не свідчить про виконання відповідачем нормативу щодо працевлаштування однієї особи з інвалідністю у 2023 році.

Так, під час розгляду справи відповідач належних доказів ужиття ним заходів для працевлаштування осіб з інвалідністю або виконання ним нормативу щодо працевлаштування однієї особи з інвалідністю у 2023 році до суду не подав.

Рішення Вінницького окружного адміністративного суду від 24.10.2024 у справі № 120/8206/24 також стосувалося працевлаштування осіб з інвалідністю. Як установлено судом, згідно з податковим розрахунком сум доходів за 2023 рік на господарстві в I і в II кварталі 2023 року середньооблікова кількість штатних працівників облікового складу становила до 8 осіб. Із III кварталу 3 місяці 2023 року середньооблікова кількість штатних працівників облікового складу становила 8 осіб, відтак має бути забезпечено 1 місце для особи з інвалідністю.

Так, спірним у цій справі є те, що відповідач зазначає, що в нього відсутній обов'язок працевлаштовувати особи з інвалідністю до вересня 2023 року, оскільки середньооблікова чисельність штатних працівників господарства за 2023 рік становила менше 8 осіб.

Згідно з податковим розрахунком та відомостями про нарахування заробітної плати на господарстві працювало: — у 1-му місяці I кварталу 2023 року — 5 осіб; — у 3-му місяці I кварталу 2023 року — 5 осіб; — у 1-му місяці II кварталу 2023 року — 6 осіб; — у 3-му місяці II кварталу 2023 року — 6 осіб; — у 1-му місяці III кварталу 2023 року — 6 осіб; — у 2-му місяці III кварталу 2023 року — 6 осіб.

Отже, середньооблікова чисельність штатних працівників господарства за 2023 рік становила менше 8 осіб. Відтак дійсно до вересня 2023 року в позивача був відсутній обов'язок створювати робочі місця для працевлаштування інвалідів.

Надалі згідно з податковим розрахунком та відомостями про нарахування заробітної плати, на господарстві працювало: — у 3-му місяці III кварталу 2023 року — 11 осіб; — у 1-му місяці IV кварталу 2023 року — 12 осіб; — у 3-му місяці IV кварталу 2023 року — 6 осіб.

При цьому з травня 2022 року у відповідача працював ОСОБА_1, що підтверджується наказом № 6, якому з жовтня 2023 року надано статус особи з інвалідністю. Зважаючи на ту обставину,

що до вересня 2023 року у відповідача був відсутній обов'язок працювати особи з інвалідністю та в жовтні 2023 року на господарстві працювала особа з інвалідністю, суд доходить висновку, що відповідач у 2023 році виконував обов'язки, покладені на нього законодавством та виділив і працевлаштував особу з інвалідністю. За таких обставин суд дійшов висновку про те, що підстави для застосування адміністративно-господарських санкцій, передбачених статтею 20 Закону України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» щодо відповідача — відсутні.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Конституція України, прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 року. Верховна Рада України. Текст доступний за посиланням: URL: zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text.
2. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 року № 322-08 Текст доступний за посиланням: URL: zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text. Дата звернення: 30.10.2024.
3. Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану». Текст доступний за посиланням: URL: zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text. Дата звернення: 30.10.2024.
4. Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду від 12.02.2024 у справі № 753/8086/21 (провадження № 61-18085св23) щодо звільнення за власним бажанням.
5. Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду від 22.05.2024 у справі № 334/4387/22 (провадження № 61-15542св23) щодо знищення виробничих потужностей.
6. Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду від 10.07.2024 у справі № 545/1584/23 (провадження № 61-7299св24) щодо звільнення під час перебування на військовій службі.
7. Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду від 10.07.2024 у справі № 750/3859/23 (провадження № 61-339св24) щодо звільнення у зв'язку з виявленою невідповідністю займаній посаді.
8. Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду від 02.08.2024 у справі № 367/3111/23 (провадження № 61-3820св23) щодо звільнення з роботи на підставі пункту 8 частини першої статті 36 Кодексу законів про працю України.

9. Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Другої судової палати Касаційного цивільного суду від 07.08.2024 у справі № 296/8616/20 (провадження № 61-17669св23) щодо звільнення за прогул.
10. Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Другої судової палати Касаційного цивільного суду від 02.09.2024 у справі № 752/23317/21 (провадження № 61-7156св23) щодо закінчення дії контракту.
11. Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Третьої судової палати Касаційного цивільного суду від 04.09.2024 у справі № 359/1316/22 (провадження № 61-6430св24) щодо звільнення за власним бажанням.
12. Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду від 09.09.2024 у справі № 161/21116/23 щодо частини 3 статті 38 КЗпП України.
13. Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Другої судової палати Касаційного цивільного суду від 15.10.2024 у справі № 537/1348/22 (провадження № 61-2988св24) щодо звільнення за прогул.

СПИСОК РЕКОМЕНДОВАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Наталія Кайда. Спори, що виникають з трудових відносин, є незначної складності та не підлягають касаційному оскарженню. Текст доступний за покликанням: URL: hsa.org.ua/lectors/kajda-nataliya/articles/spori-shho-vinikaiut-z-trudovix-vidnosin-je-neznacnoyi-skladnosti-ta-ne-pidliagaiut-kasaciinomu-oskarzenniu. Дата звернення: 30.10.2024.
2. Вікторія Поліщук. Судова практика з питань виконання нормативу з працевлаштування людей з інвалідністю за жовтень 2024 року. Текст доступний за покликанням: URL: hsa.org.ua/lectors/polishhuk-viktoriya-2-3/articles/sudova-praktika-z-pitan-vikonannia-normativu-z-pracevlastuvannia-liudei-z-invalidnistiu-za-zovten-2024-roku. Дата звернення: 30.10.2024.
3. Вікторія Поліщук. Оформлення трудових відносин під час дії воєнного стану. Текст доступний за покликанням: URL: hsa.org.ua/lectors/polishhuk-viktoriya-2-3/articles/oformlennia-trudovix-vidnosin-pid-cas-di-voennogo-stanu-viktoriia-polishhuk. Дата звернення: 30.10.2024.
4. Вікторія Поліщук. Взаємовідносини роботодавців з мобілізованими та демобілізованими працівниками: основні виклики з практики. Текст доступний за покликанням: URL: hsa.org.ua/lectors/polishhuk-viktoriya-2-3/articles/vzajemovidnosini-robotodavciv-z-mobilizovanimi-ta-demobilizovanimi-pracivnikami-osnovni-vikliki-z-praktiki-polishhuk. Дата звернення: 30.10.2024.
5. Вікторія Поліщук. Які права мають учасники бойових дій під час скорочення штату? Текст доступний за покликанням: URL: hsa.org.ua/lectors/polishhuk-viktoriya-2-3/articles/iaki-prava-maiut-ucasniki-boiovix-dii-pid-cas-skorocennia-statuu. Дата звернення: 30.10.2024.

6. Вікторія Поліщук. Як факт перебування у полоні впливає на трудові відносини? Аналіз судової практики. Текст доступний за покликанням: URL: hsa.org.ua/lectors/polishhuk-viktoriya-2-3/articles/iak-fakt-perebuvannia-u-poloni-vplivaje-na-trudovi-vidnosini-analiz-sudovoyi-praktiki. Дата звернення: 30.10.2024.
7. Вікторія Поліщук. Направлення працівником на адресу роботодавця заяв про звільнення, які товариство не отримало. Текст доступний за покликанням: URL: hsa.org.ua/lectors/polishhuk-viktoriya-2-3/articles/napravlennia-pracivnikom-na-adresu-robotodavcia-zaiav-pro-zviltennia-iaki-tovaristvo-ne-otrimalo. Дата звернення: 30.10.2024.
8. Вікторія Поліщук. Поновлення працівників: практичні поради та алгоритми дій. Текст доступний за покликанням: URL: hsa.org.ua/lectors/polishhuk-viktoriya-2-3/articles/ponovlennia-pracivnikiv-prakticni-poradi-ta-algoritmi-dii. Дата звернення: 30.10.2024.
9. Алла Андрушко. Невиконання працівником трудових обов'язків: огляд підстав для звільнення. Текст доступний за покликанням: URL: hsa.org.ua/lectors/andrushko-alla/articles/nevikonannia-pracivnikom-trudovix-oboviazkiv-ogliad-pidstav-dlia-zviltennia-alla-andrusko. Дата звернення: 30.10.2024.
10. Алла Андрушко. Поновлення на посаді та стягнення зарплати: ключові аспекти. Текст доступний за покликанням: URL: hsa.org.ua/lectors/andrushko-alla/articles/ponovlennia-na-posadi-ta-stiagnennia-zarplati-kliucovi-aspekti-alla-andrusko. Дата звернення: 30.10.2024.
11. Алла Андрушко. Встановлення факту трудових відносин у судовому порядку. Текст доступний за покликанням: URL: hsa.org.ua/lectors/andrushko-alla/articles/vstanovlennia-faktu-trudovix-vidnosin-u-sudovomu-poriadku-alla-andrusko. Дата звернення: 30.10.2024.
12. Алла Андрушко. Захист від незаконного звільнення. Текст доступний за покликанням: URL: org.ua/lectors/andrushko-alla/articles/zaxist-vid-nezakonnogo-zviltennia. Дата звернення: 30.10.2024.

**РОБОТА АДВОКАТА
З ТРУДОВИМ ЗАКОНОДАВСТВОМ
ВОЄННОГО СТАНУ**

МЕТОДИЧНІ МАТЕРІАЛИ

Авторський колектив:

Вікторія Поліщук
Ганна Лисенко
Дмитро Навроцький
Наталія Кайда
Ірина Василик
Алла Андрушко

Редактор *М. Ковтун*
Коректори *О. Тютюнник, О. Яіцький*
Набір *О. Тютюнник*
Комп'ютерна верстка *Є. Буданцев*

ТОВ «Фактор-Медіа»,
вул. Сумська, 106а, м. Харків, 61002.
Тел. (057) 76-500-76.

Свідоцтво про внесення суб'єкта видавничої
справи до Державного реєстру видавців, виготівників
і розповсюджувачів видавничої продукції
від 06.08.2020 р., серія ДК № 7123.

Національна асоціація адвокатів України (НААУ) створена у відповідності до Закону України «Про адвокатуру та адвокатську діяльність» і є недержавною некомерційною неприбутковою професійною організацією, яка об'єднує всіх адвокатів України з метою забезпечення реалізації завдань адвокатського самоврядування, створена на засадах професійної належності для сприяння розвитку та зміцнення інституту адвокатури в Україні, підвищення рівня правової допомоги, що надається адвокатами, ролі та авторитету адвокатури в суспільстві, захисту прав і законних інтересів членів НААУ.

МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ

РОБОТА АДВОКАТА З ТРУДОВИМ ЗАКОНОДАВСТВОМ ВОЄННОГО СТАНУ

ISBN 978-966-180-741-8



9 789661 807418