



НАЦІОНАЛЬНА АСОЦІАЦІЯ
АДВОКАТІВ УКРАЇНИ

БЮЛЕТЕНЬ КОМІТЕТУ З ТРУДОВОГО ПРАВА НААУ

ЗА 2022 РІК

КОМІТЕТ З ТРУДОВОГО ПРАВА

ЗМІСТ

2

1. НОВИНИ КОМІТЕТУ	3
1.1. Проведені Комітетом та за участі членів заходи у сфері трудового права, короткий огляд їхнього змісту.....	3
2. НОВЕЛИ (актуальні зміни) ЗАКОНОДАВСТВА	6
3. СУДОВА ПРАКТИКА	14
3.1. ПРАКТИКА ВЕРХОВНОГО СУДУ.....	14
3.2. ОГЛЯД РІШЕНЬ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СУДУ З ПРАВ ЛЮДИНИ У СПРАВАХ ЗІ СПОРІВ, ЩО ВИНИКАЮТЬ З ТРУДОВИХ ВІДНОСИН.....	21
4. ПУБЛІКАЦІЇ У СФЕРІ ДІЯЛЬНОСТІ КОМІТЕТУ	28
Монографії.....	28
Статті.....	28
5. ІНША АКТИВНІСТЬ	31

Відповідальний редактор Бюлетеню:

Поліщук Вікторія Віталіївна

e-mail: v.polishchuk@mail.unba.org.ua

КОНТАКТИ:

Комітет з трудового права НААУ

Голова Комітету: Поліщук Вікторія Віталіївна

e-mail: v.polishchuk@mail.unba.org.ua

Заступник Голови Комітету: Цветкова Катерина Володимирівна

e-mail: k.tsvetkova@mail.unba.org.ua

1. НОВИНИ КОМІТЕТУ

1.1. Проведені Комітетом та за участі членів заходи у сфері трудового права, короткий огляд їхнього змісту

1. Поліщук В. вебінар «Воєнні виклики роботодавця: мобілізація працівників та ведення військового обліку жінок». 11:00 Чт 29.12.2022.

URL.: <https://unba.org.ua/events/2551-vebinar-voenni-vikliki-robotodavcya-mobilizaciya-pracivnikiv-ta-vedennya-viis-kovogo-obliku-zhinok.html>



2. Кайда Н. вебінар «Захист трудових прав в умовах воєнного стану». 12:00 Пт 30.12.2022.

URL.: <https://unba.org.ua/events/2558-vebinar-zahist-trudovih-prav-v-umovah-voennogo-stanu.html>



3. Панченко М. вебінар «Актуальні питання соціального захисту адвоката». 15:00 Пт 30.12.2022.

URL.: <https://unba.org.ua/events/2453-vebinar-aktual-ni-pitannya-social-nogo-zahistu-advokata.html>



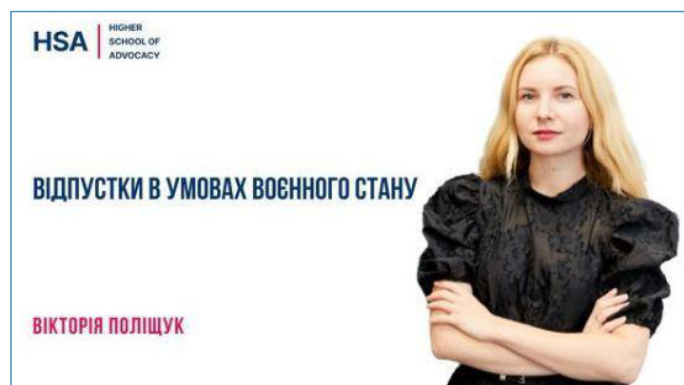
4. Круглий стіл «День трудового права: підсумки 2022 року».

URL.: <https://unba.org.ua/events/2535-kruglij-stil-%E2%80%9Cden-trudovogo-prava-pidsumki-2022-roku%E2%80%9D.html>



5. Поліщук В. вебінар «Відпустки в умовах воєнного стану». 13:00 Пн 14.11.2022.

URL.: <https://unba.org.ua/events/2472-vebinar-%E2%80%9Cvidpustki-v-umovah-voennogo-stanu%E2%80%9D.html>

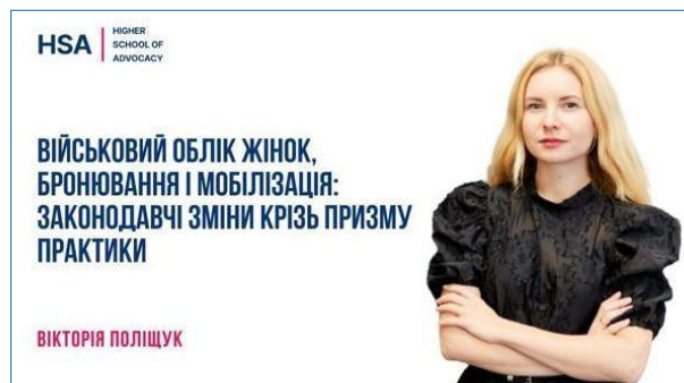


6. Захист трудових прав юристів. 14:00 Пн 03.10.2022.

URL.: <https://unba.org.ua/events/2465-zahist-trudovih-prav-yuristiv.html>

7. Поліщук В. вебінар «Військовий облік жінок, бронювання і мобілізація: законодавчі зміни крізь призму практики». 16:00 Чт 15.09.2022.

URL.: <https://unba.org.ua/events/2429-vebinar-viis-kovij-oblik-zhinok-bronyuvannya-i-mobilizaciya-zakonodavchi-zmini-kriz-prizmu-praktiki.html>



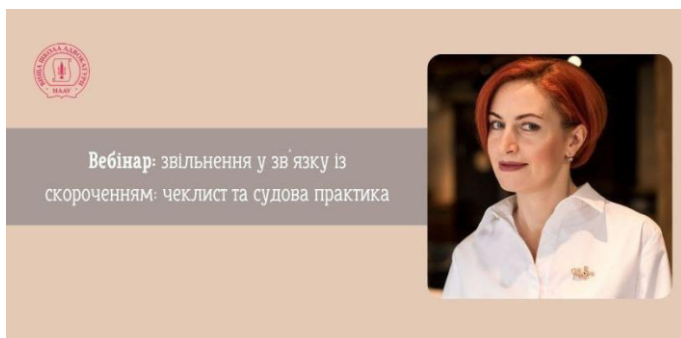
8. Лисенко Г. вебінар «Звільнення у період воєнного стану: можливі варіанти та особливі правила». 12:00 Ср 31.08.2022.

URL.: <https://unba.org.ua/events/2369-vebinar-zvil-nennya-u-period-voennogo-stanu-mozhlivi-varianti-ta-osoblivi-pravila.html>



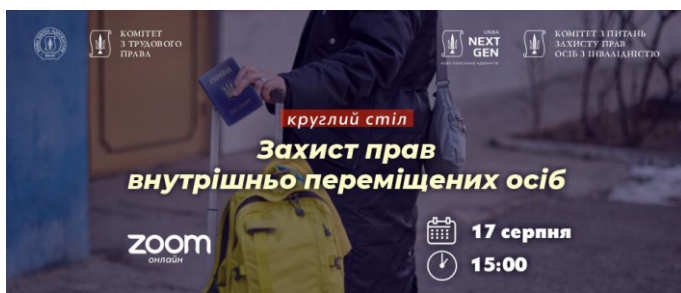
9. Лисенко Г. вебінар «Звільнення у зв'язку із скороченням: чек-лист та судова практика». 12:00 Чт 18.08.2022.

URL.: <https://unba.org.ua/events/2316-vebinar-zvil-nennya-u-zvyazku-iz-skorochennyam-chek-list-ta-sudova-praktika.html>



10. Круглий стіл «Захист прав внутрішньо переміщених осіб». 15:00 Ср 17.08.2022.

URL.: <https://unba.org.ua/events/2410-kruglij-stil-%C2%ABzahist-prav-vnutrishn-o-peremishenih-osib%C2%BB.html>



11. Поліщук В., Кайда Н. вебінар «Трудові відносини: ключові зміни законодавства на період воєнного стану». 11:00 Ср 03.08.2022.

URL.: <https://unba.org.ua/events/2387-vebinar-%C2%ABtrudovi-vidnosini-klyuchovi-zmini-zakonodavstva-na-period-voennogo-stanu%C2%BB.html>



12. Поліщук В. вебінар «Воєнний стан і мобілізація працівників: відповіді на актуальні питання». 11:00 Пн 18.07.2022.

URL.: <https://unba.org.ua/events/2377-%D0%92%D0%B5%D0%B1%D1%96%D0%BD%D0%B0%D1%80%20%D0%92%D0%9C%D0%92%D0%BE%D1%94%D0%BD%D0%BD%D0%B8%D0%B9%20%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%BD%20%D1%96%20%D0%BC%D0%BE%D0%B1%D1%96%D0%BB%D1%96%D0%B7%D0%B0%D1%86%D1%96%D1%8F%20%D0%BF%D1%80%D0%B0%D1%86%D1%96%D0%B2%D0%BD%D0%B8%D0%BA%D1%96%D0%B2%3A%20%D0%B2%D1%96%D0%B4%D0%BF%D0%BE%D0%B2%D1%96%D0%B4%D1%96%20%D0%BD%D0%B0%20%D0%B0%D0%BA%D1%82%D1%83%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D1%96%20%D0%BF%D0%B8%D1%82%D0%B0%D0%BD%D0%BD%D1%8F%E2%80%9D.html>

13. Поліщук В. вебінар «Організація дистанційної праці у воєнний час: гнучкий режим, дистанційна робота, надомна робота». 11:00 Вт 05.07.2022.

URL.: <https://unba.org.ua/evens/2373-%D0%92%D0%B5%D0%B1%D1%96%D0%BD%D0%B0%D1%80%20%D0%92%D0%9C%D0%9E%D1%80%D0%B3%D0%B0%D0%BD%D1%96%D0%B7%D0%B0%D1%86%D1%96%D1%8F%20%D0%B4%D0%B8%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%BD%D1%86%D1%96%D0%B9%D0%BD%D0%BE%D1%97%20%D0%BF%D1%80%D0%B0%D1%86%D1%96%20%D1%83%20%D0%B2%D0%BE%D1%94%D0%BD%D0%BD%D0%B8%D0%B9%20%D1%87%D0%B0%D1%81%3A%20%D0%B3%D0%BD%D1%83%D1%87%D0%BA%D0%B8%D0%B9%20%D1%80%D0%B5%D0%B6%D0%B8%D0%BC%2C%20%D0%B4%D0%B8%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%BD%D1%86%D1%96%D0%B9%D0%BD%D0%B0%20%D1%80%D0%BE%D0%B1%D0%BE%D1%82%D0%B0%2C%20%D0%BD%D0%B0%D0%B4%D0%BE%D0%BC%D0%BD%D0%B0%20%D1%80%D0%BE%D0%B1%D0%BE%D1%82%D0%B0%E2%80%9D.html>



14. Навроцький Д. вебінар «Звільнення директора без згоди засновника в умовах воєнного стану». 15:00 Пн 04.07.2022.

URL.: <https://unba.org.ua/events/2375-%D0%92%D0%B5%D0%B1%D1%96%D0%BD%D0%B0%D1%80%20%D0%BD%D0%B0%20%D1%82%D0%B5%D0%BC%D1%83%3A%20%C2%AB%D0%97%D0%B2%D1%96%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D1%8F%20%D0%B4%D0%B8%D1%80%D0%B5%D0%BA%D1%82%D0%BE%D1%80%D0%B0%20%D0%B1%D0%B5%D0%B7%20%D0%B7%D0%B3%D0%BE%D0%B4%D0%B8%20%D0%B7%D0%B0%D1%81%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%BD%D0%B8%D0%BA%D0%B0%20%D0%B2%20%D1%83%D0%BC%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D1%85%20%D0%B2%D0%BE%D1%94%D0%BD%D0%BD%D0%BE%D0%B3%D0%BE%20%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%BD%D1%83%C2%BB.html>



15. Трудові права в умовах воєнного стану. 15:00 Ср 25.05.2022.
URL: <https://unba.org.ua/events/2357-trudovi-prava-v-umovah-voennogo-stanu.html>

16. Поліщук В. вебінар «Правове регулювання та наслідки прогулу в умовах воєнного стану» 15:00 Сб 21.05.2022.

URL: <https://unba.org.ua/events/2356-vebinar-pravove-regulyvannya-ta-naslidki-progulu-v-umovah-voennogo-stanu.html>

КОМІТЕТ З ТРУДОВОГО ПРАВА НААУ

zoom
Учась безкоштовно

Вебінар на тему
Правове регулювання та наслідки прогулу в умовах воєнного стану

21 травня • 15:00

Спікер: **Вікторія Поліщук**
Голова Комітету з Трудового Права НААУ, лектор Вищої школи адвокатури НААУ та Бизнес Школи КРОС

Модератор: **Алевтина Башкєва**
Член Ради та регіональний представник UNBA NextGen у Дніпропетровській області

17. Поліщук В. вебінар «Оформлення вимог щодо стягнення заробітної плати, вихідної допомоги, компенсацій, моральної шкоди та інших виплат під час звільнення працівників». 12:00 Пн 21.02.2022.

URL: <https://unba.org.ua/events/2343-vebinar-oformlennya-vimog-shodo-styagnennya-zarobitnoi-plati-vihidnoi-dopomogi-kompensacij-moral-noi-shkodi-ta-inshih-viplat-pid-chas-zvilnennya-pracivnikov.html>

Поліщук Вікторія

Оформлення вимог щодо стягнення заробітної плати, вихідної допомоги, компенсацій, моральної шкоди та інших виплат під час звільнення працівників

18. Лисенко Г. вебінар «Інспекційні відвідування Держпраці: розбір помилок та судова практика».

URL: <https://unba.org.ua/events/2315-vebinar-inspekciini-vidviduvannya-derzhpraci-rozbir-pomilok-ta-sudova-praktika.html>

Вебінар:
Інспекційні відвідування Держпраці: розбір помилок та судова практика

19. Зверева Л., Яцкевич І. марафон вебінарів «Порядок вирішення колективних трудових спорів». 13:00 Пт 14.01.2022.

URL: <https://unba.org.ua/events/2167-marafon-vebinariv-poryadok-virishennya-kolektivnih-trudovih-sporiv.html>

20. Андрушко А. В. вебінар «Трудові права в умовах воєнного стану» (регіональне представництво UNBA NexGen у Хмельницькій області спільно з Радою адвокатів Хмельницької області) 20.06.2022.

URL: <https://www.youtube.com/watch?v=1tNvHCiOuw>

Регіональним представництвом UNBA NextGen у Хмельницькій області спільно з Радою адвокатів регіону організується онлайн-захід з підвищення кваліфікації адвокатів. **Вебінар на тему:**

Трудові права в умовах воєнного стану

20/06/2022
15:00–16:00

Спікер: **Алла Андрушко**
Члн. член Комітету з трудового права НААУ

Модератор: **Ольга Задорожна**
Член Ради та регіональний представник UNBA NextGen у Хмельницькій області

21. Андрушко А. В. вебінар «Скорочення та вивільнення працівників під час воєнного стану» (регіональне представництво UNBA NexGen у Хмельницькій області спільно з Радою адвокатів Хмельницької області) 21.06.2022.

URL: <https://www.youtube.com/watch?app=desktop&v=EOXXUKlrh4>

Регіональним представництвом UNBA NextGen у Хмельницькій області спільно з Радою адвокатів регіону організується онлайн-захід з підвищення кваліфікації адвокатів. **Вебінар на тему:**

Скорочення та вивільнення працівників під час воєнного стану

21/06/2022
15:00–16:00

Спікер: **Алла Андрушко**
Члн. член Комітету з трудового права НААУ

Модератор: **Ольга Задорожна**
Член Ради та регіональний представник UNBA NextGen у Хмельницькій області

22. Андрушко А. В. вебінар «Встановлення факту трудових відносин у судовому порядку». ВША. 26.01.2023.

URL: <https://fb.me/e/3vvUa1lTG>

23. Андрушко А. В. круглий стіл Комітету Верховної Ради України з питань соціальної політики та захисту праці ветеранів «Законодавче регулювання суспільних відносин щодо застосування праці іноземців в Україні» 08.06.2022

2. НОВЕЛИ (АКТУАЛЬНІ ЗМІНИ) ЗАКОНОДАВСТВА

6

Закони у сфері трудових відносин, прийняті у 2022 році.

Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» від 1 липня 2022 року №2352-ІХ

19.07.2022 набув чинності Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» від 1 липня 2022 року №2352-ІХ (законопроект №7251) (далі Закон), якими внесено зміни до КЗпП України, зокрема:

1) про обов'язок роботодавця:

– інформувати працівників, які працюють за строковим трудовим договором, про вакансії, що відповідають їх кваліфікації та передбачають можливість укладення безстрокового трудового договору;

– забезпечити рівні можливості таких працівників для його укладення (доповнено ч.3 ст.23);

– до початку роботи працівника за трудовим договором в узгоджений із працівником спосіб поінформувати його про:

1) місце роботи (інформація про роботодавця, у тому числі його місцезнаходження), трудову функцію, яку зобов'язаний виконувати працівник (посада та перелік посадових обов'язків), дату початку виконання роботи;

2) визначене робоче місце, забезпечення необхідними для роботи засобами;

3) права та обов'язки, умови праці;

4) наявність на робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, та можливі наслідки їх впливу на здоров'я, а також про право на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до законодавства і колективного договору під підпис;

5) правила внутрішнього трудового розпорядку або умови встановлення режиму роботи, тривалість робочого часу і відпочинку, а також про положення колективного договору (у разі його укладення);

6) проходження інструктажу з охорони праці, виробничої санітарії, гігієни праці і протипожежної охорони;

7) організацію професійного навчання працівників (якщо таке навчання передбачено);

8) тривалість щорічної відпустки, умови та розмір оплати праці;

9) процедуру та встановлені цим Кодексом строки попередження про припинення трудового договору, яких повинні дотримуватися працівник і роботодавець.

При укладенні трудового договору про дистанційну роботу роботодавець забезпечує виконання пунктів 1, 3, 5, 7-9 частини першої цієї статті та у разі потреби надає працівникові необхідні для виконання роботи обладнання та засоби, а також рекомендації щодо роботи з ними.

Інформування може здійснюватися у формі дистанційного інструктажу або шляхом проведення навчання безпечних методів роботи на конкретному технічному засобі. У трудовому договорі за згодою сторін можуть передбачатися додаткові умови щодо безпеки праці.

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

2) доповнено підстави припинення трудового договору, а саме:

– у разі смерті роботодавця – фізичної особи або набрання законної сили рішенням суду про визнання такої фізичної особи безвісно відсутньою чи про оголошення її померлою (п. 81 ст. 36);

– у разі смерті працівника, визнання його судом безвісно відсутнім або оголошення померлим (п. 82 ст. 36);

– у випадку відсутності працівника на роботі та інформації про причини такої відсутності понад чотири місяці поспіль (п. 83 ст. 36).

Для припинення трудового договору з підстав, передбачених п. 81 ч. 1 ст. 36 КЗпП України, працівник подає в електронній або паперовій формі до будь-якого районного, міськрайонного, міського центру зайнятості, філії регіонального центру зайнятості заяву про припинення трудового договору з викладенням відповідної інформації та копії документів, що підтверджують обставини, зазначені у п. 81 ч. 1 цієї статті (за наявності). Датою припинення трудового договору вважається день подання відповідної заяви.

Районний, міськрайонний, міський центр зайнятості, філія регіонального центру зайнятості за місцем звернення працівника у день припинення трудового договору повідомляє про це: центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань пенсійного забезпечення та ведення обліку осіб, які підлягають загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню; центральний орган виконавчої влади, який реалізує державну політику з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування.

Порядок припинення трудового договору з підстав, передбачених п. 81 ч. 1 цієї статті, встановлюється Кабінетом Міністрів України;

3) доповнено додатковими підставами розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця з окремими категоріями працівників за певних умов, а саме:

– у випадку неможливості забезпечення працівника роботою, визначеною трудовим договором, у зв'язку зі знищенням (відсутністю) виробничих, організаційних і технічних умов, засобів виробництва або майна роботодавця внаслідок бойових дій (п. 6 ч. 1 ст. 41);

4) доповнено коло осіб, які мають переважне право на укладення трудового договору у разі поворотного прийняття на роботу, зокрема:

– працівники, з якими розірвано трудовий договір з ініціативи роботодавця за певних умов: неможливості забезпечення працівника роботою, визначеною трудовим договором, у зв'язку зі знищенням (відсутністю) виробничих, організаційних і технічних умов, засобів виробництва або майна роботодавця внаслідок бойових дій (внесено зміни до ст. 421);

5) розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця без попередньої згоди виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) у випадку:

– звільнення працівника у зв'язку з неможливістю забезпечення його роботою, визначеною трудовим договором, у зв'язку зі знищенням (відсутністю) виробничих, організаційних і технічних умов, засобів виробництва або майна роботодавця внаслідок бойових дій (внесено зміни до ст. 431);

б) доповнено виплати вихідної допомоги при припиненні трудового договору з підстав:

– неможливості забезпечення працівника роботою, визначеною трудовим договором, у зв'язку зі знищенням (відсутністю) виробничих, організаційних і технічних умов, засобів виробництва або майна роботодавця внаслідок бойових дій (п. 6 ч. 1 ст. 41) – у розмірі не менше середнього місячного заробітку (внесено зміни до ст. 44);

7) закріплено обов'язок роботодавця у день звільнення працівника:

– видати працівникові копію наказу (розпорядження) про звільнення, письмове повідомлення про нараховані та виплачені йому суми при звільненні та провести з ним розрахунок у строки, визначені КЗпП України, а також на вимогу працівника внести належні записи про звільнення до трудової книжки, що зберігається у працівника (внесено зміни до ч. 1 ст. 47);

8) змінено порядок вивільнення працівників:

– у зв'язку з неможливістю забезпечення працівника роботою, визначеною трудовим договором, у зв'язку зі знищенням (відсутністю) виробничих, організаційних і технічних умов, засобів виробництва або майна роботодавця внаслідок бойових дій, вимоги щодо попередження про наступне вивільнення працівників не пізніше ніж за два місяці та пропозиції працівникові іншої роботи на тому самому підприємстві НЕ ЗАСТОСОВУЮТЬСЯ;

– 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 ст. 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 зведенню їх кількості до мінімуму або пом'якшення несприятливих наслідків будь-яких звільнень (довповнено після частини шостої новою частиною такого змісту ст. 492);

9) виключено норми ст. 81, які передбачали право працівника на щорічну відпустку у разі переведення на інше місце роботи;

10) внесено зміни до обчислення стажу роботи, що дає право на щорічну відпустку, зокрема:

– час, коли працівник, призваний на строкову військову службу, військову службу за призовом осіб офіцерського складу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, військову службу за призовом осіб із числа резервістів в особливий період або прийнятими на військову службу за контрактом, у тому числі шляхом укладення нового контракту на проходження військової служби, під час дії особливого періоду на строк до його закінчення або до дня фактичного звільнення зберігалися місце роботи і посада на підприємстві на час призову, до стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку, НЕ ЗАРАХОВУЄТЬСЯ;

11) виключено норми ч. 3 ст. 83 щодо грошової компенсації за невикористані щорічні відпустки, зокрема: у разі переведення працівника на роботу на інше підприємство, в установу, організацію за його бажанням щодо перерахунку на рахунок підприємства, установи, організації, куди перейшов працівник;

12) регламентовано оплату праці за сумісництвом.

Сумісництвом вважається виконання працівником, крім основної, іншої оплачуваної роботи на умовах трудового договору у вільний від основної роботи час на тому самому або іншому підприємстві, в установі, організації або у роботодавця – фізичної особи. Працівники, які працюють за сумісництвом, одержують заробітну плату за фактично виконану роботу (ст. 102¹ у новій редакції);

13) уточнено строки виплати заробітної плати.

Заробітна плата працівникам за весь час відпустки виплачується до початку відпустки, якщо інше не передбачено трудовим або колективним договором (ч. 4 ст. 115);

14) визначено строки розрахунку при звільненні.

Про суми, нараховані та виплачені працівникові при звільненні, із зазначенням окремо кожного виду виплати (основна та додаткова заробітна плата, заохочувальні та компенсаційні виплати, інші виплати, на які працівник має право згідно з умовами трудового договору і відповідно до законодавства, у тому числі при звільненні) роботодавець повинен письмово повідомити працівника в день їх виплати.

У разі спору про розмір сум, нарахованих працівникові при звільненні, роботодавець у будь-якому разі повинен у визначений цією статтею строк виплатити не оспорювану ним суму (ст. 116);

15) уточнено відповідальність за затримання розрахунку при звільненні.

У разі невиплати з вини роботодавця належних звільненому працівникові сум у визначені строки, при відсутності спору про їх розмір підприємство, установа, організація повинні виплатити працівникові його середній заробіток за весь час затримання по день фактичного розрахунку, але не більше як за шість місяців. При наявності спору про розміри належних звільненому працівникові сум роботодавець повинен сплатити зазначене в цій статті відшкодування у разі, якщо спір вирішено на користь працівника. Якщо спір вирішено на користь працівника частково, розмір відшкодування за час затримання визначає орган, який виносить рішення по суті спору, але не більше як за період, встановлений частиною першою цієї статті (ст. 117 у новій редакції);

16) змінено гарантії для працівників на час виконання державних або громадських обов'язків.

За працівниками, призваними на строкову військову службу, військову службу за призовом осіб офіцерського складу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, військову службу за призовом осіб із числа резервістів в особливий період або прийнятими на військову службу за контрактом, у тому числі шляхом укладення нового контракту на проходження військової служби, під час дії особливого періоду на строк до його закінчення або до дня фактичного звільнення зберігаються місце роботи і посада на підприємстві, в установі, організації, фермерському господарстві, сільськогосподарському виробничому кооперативі незалежно від підпорядкування та форми власності і у фізичних осіб – підприємців, у яких вони працювали на час призову (зміни у ст. 119).

Середній заробіток за мобілізованим працівником не зберігається;

17) врегульовано питання строків звернення до суду за вирішенням трудових спорів.

Працівник може звернутися із заявою про вирішення трудового спору безпосередньо до суду в тримісячний строк з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права, крім випадків, передбачених частиною другою цієї статті.

Із заявою про вирішення трудового спору у справах про звільнення працівник має право звернутися до суду в місячний строк з дня вручення копії наказу (розпорядження) про звільнення, а у справах про виплату всіх сум, що належать працівникові при звільненні, – у тримісячний строк з дня одержання ним письмового повідомлення про суми, нараховані та виплачені йому при звільненні (ст. 233 викладена в новій редакції);

18) уточнено питання поновлення судом строків, пропущених з поважних причин.

У разі пропуску з поважних причин строків, установлених статтею 233 цього Кодексу, суд може поновити ці строки, якщо з дня отримання копії наказу (розпорядження) про звільнення або письмового повідомлення про суми, нараховані та виплачені працівникові при звільненні (ст. 116), минуло не більше одного року (текст ст. 234 у новій редакції).

Законом №2352-ІХ внесено зміни до Закону України «Про оплату праці».

Регламентовано оплату праці за сумісництвом (з урахуванням внесених змін до ст. 1021 КЗпП України).

Сумісництвом вважається виконання працівником, крім основної, іншої оплачуваної роботи на умовах трудового договору у вільний від основної роботи час на тому самому або іншому підприємстві, в установі, організації або у роботодавця – фізичної особи. Працівники, які працюють за сумісництвом, одержують заробітну плату за фактично виконану роботу (текст статті 19 Закону України «Про оплату праці»).

Законом №2352-ІХ внесено зміни до Закону України «Про відпустки» щодо:

– обчислення стажу роботи, що дає право на щорічну відпустку, а саме: час, коли працівник, призваний на строкову військову службу, військову службу за призовом осіб офіцерського складу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, військову службу за призовом осіб із числа резервістів в особливий період або прийнятими на військову службу за контрактом, у тому числі шляхом укладення нового контракту на проходження військової служби, під час дії особливого періоду на строк до його закінчення або до дня фактичного звільнення зберігалися місце роботи і посада на підприємстві на час призову до стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку, НЕ ЗАРАХОВУЄТЬСЯ (внесено зміни до ст. 9);

– виключено ч. 3 ст. 9, якою передбачалося: якщо працівник, переведений на роботу на інше підприємство, повністю або частково не використав щорічні основну та додаткові відпустки і не одержав за них грошову компенсацію, то до стажу роботи, що дає право на щорічні основну та додаткові відпустки, зараховується час, за який він не використав ці відпустки за попереднім місцем роботи (приведено у відповідності до ст. 82 КЗпП України);

– виключено п. 8 ч. 7 ст. 10, яким було визначено право працівникові, який не використав за попереднім місцем роботи повністю або частково щорічну основну відпустку і не одержав за неї грошової компенсації, скористатися щорічною відпусткою повної тривалості до настання шестимісячного терміну безперервної роботи у перший рік роботи на цьому підприємстві (приведено у відповідності до змін, зокрема ст. 81 (право на щорічну відпустку у разі переведення на інше місце роботи) КЗпП України);

– врегульовано порядок оплати відпусток, зокрема визначено: заробітна плата працівникам за весь час відпустки виплачується до початку відпустки, якщо інше не передбачено законодавством, трудовим або колективним договором (ч. 1 ст. 21 Закону України «Про відпустки»);

– щодо грошової компенсації за невикористані щорічні відпустки:

ч. 3 ст. 23: у разі переведення працівника на роботу на інше підприємство грошова компенсація за невикористані ним дні щорічних відпусток за його бажанням повинна бути перерахована на рахунок підприємства, на яке перейшов працівник – ВИКЛЮЧЕНО;

до ч. 6 ст. 23 внесено зміни: грошова компенсація за невикористані щорічні відпустки, що не була одержана за життя, виплачується членам сім'ї такого працівника, а у разі їх відсутності – входить до складу спадщини;

– п. 18 ч. 1 ст. 25 (відпустка без збереження заробітної плати, що надається працівникові в обов'язковому порядку).

ВИКЛЮЧИТИ:

працівникам на період проведення у відповідному населеному пункті антитерористичної операції, заходів із забезпечення національної безпеки і оборони, відсічі і стримування збройної агресії Російської Федерації у Донецькій та Луганській областях з урахуванням часу, необхідного для повернення до місця роботи, але не більше як сім календарних днів після прийняття рішення про припинення антитерористичної операції, заходів із забезпечення національної безпеки і оборони, відсічі і стримування збройної агресії Російської Федерації у Донецькій та Луганській областях.

Законом №2352-ІХ внесено зміни до ч. 1 ст. 3 Закону України «Про гарантії держави щодо виконання судових рішень» та доповнено реченням такого змісту:

«Виконання рішення суду про стягнення коштів за час роботи стягувача на посаді помічника консультанта народного депутата України, у тому числі при звільненні з такої посади, здійснюється центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері казначейського обслуговування бюджетних коштів, за рахунок коштів, передбачених за бюджетною програмою для виконання рішень суду, що гарантовані державою, відповідальним виконавцем якої він є».

Законом №2352-ІХ внесено зміни до ч. 2 ст. 6 Закону України «Про виконавче провадження» та викладено в такій редакції:

«2. Рішення про стягнення коштів з державних органів, державного та місцевих бюджетів або бюджетних установ, рішення про стягнення коштів за час роботи стягувача на посаді помічника-консультанта народного депутата України, у тому числі при звільненні з такої посади, виконуються органами, що здійснюють казначейське обслуговування бюджетних коштів».

Законом №2352-ІХ внесено зміни до Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 року №2136-ІХ, зокрема:

– розширено коло суб'єктів, до яких застосовуються особливості трудових відносин Закону №2136-ІХ, а саме: особливості проходження державної служби, служби в органах місцевого самоврядування, особливості трудових відносин працівників усіх підприємств, установ, організацій в Україні незалежно від форми власності, виду діяльності і галузевої належності, представництв іноземних суб'єктів господарської діяльності в Україні, а також осіб, які працюють за трудовим договором, укладеним з фізичними особами (далі – працівники), у період дії воєнного стану, введеного відповідно до Закону України «Про правовий режим воєнного стану» (внесено зміни до ч. 1 ст. 1 Закону №2136-ІХ);

– визначено, що у період дії воєнного стану не застосовуються норми законодавства про працю, законів України «Про державну службу», «Про службу в органах місцевого самоврядування», інших законодавчих актів, що регулюють діяльність державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування (внесено зміни до ч. 2 ст. 1 Закону №2136-ІХ);

– встановлено особливості переведення та зміни істотних умов праці в умовах воєнного часу, зокрема:

у період дії воєнного стану повідомлення працівника про зміну істотних умов праці та зміну умов оплати праці, передбачених ч. 3 ст. 32 та ст. 103 КЗпП України, здійснюється не пізніше як до запровадження таких умов (внесено зміни до ч. 2 ст. 3 Закону №2136-ІХ);

– визначено особливості встановлення та обліку часу роботи та часу відпочинку, а саме:

1) нормальна тривалість робочого часу у період дії воєнного стану може бути збільшена до 60 годин на тиждень для працівників, зайнятих на об'єктах критичної інфраструктури (в оборонній сфері, сфері забезпечення життєдіяльності населення тощо);

2) для працівників, зайнятих на об'єктах критичної інфраструктури (в оборонній сфері, сфері забезпечення життєдіяльності населення тощо), яким відповідно до законодавства встановлюється скорочена тривалість робочого часу, тривалість робочого часу у період дії воєнного стану не може перевищувати 40 годин на тиждень;

3) п'ятиденний або шестиденний робочий тиждень встановлюється роботодавцем;

4) у період дії воєнного стану не застосовуються норми ст. 53, ч. 1 ст. 65, частин 3 – 5 ст. 67, статей 71, 73, 781 КЗпП України та ч. 2 ст. 5 Закону України «Про відпустки»; доповнити частинами 7 і 8 такого змісту:

«7. У разі встановлення нормальної тривалості робочого часу відповідно до частин першої та другої цієї статті понад норму, встановлену відповідно до законодавства, оплата праці здійснюється у розмірі, збільшеному пропорційно до збільшення норми праці.

8. Норми частин першої, другої та п'ятої цієї статті не застосовуються до праці неповнолітніх (частини першу – третю і шосту ст. 6 Закону №2136-IX викладено в новій редакції);»

– врегульовано питання особливості обміну документами, організації кадрового діловодства та архівного зберігання кадрових документів у роботодавця, зокрема:

у період дії воєнного стану порядок організації діловодства з питань трудових відносин, оформлення і ведення трудових книжок та архівного зберігання відповідних документів у районах активних бойових дій визначається роботодавцем самостійно, за умови забезпечення ведення достовірного обліку виконуваної працівником роботи та обліку витрат на оплату праці.

У період дії воєнного стану сторони трудового договору можуть домовитися про альтернативні способи створення, пересилання і зберігання наказів (розпоряджень) роботодавця, повідомлень та інших документів з питань трудових відносин та про будь-який інший доступний спосіб електронної комунікації, який обрано за згодою між роботодавцем та працівником (ст.7 Закону №2136-IX);

– виключено норми, якими передбачена можливість залучення працівників, які мають дітей (крім випадків, визначених ст. 8 цього Закону) до нічних і надурочних робіт, робіт у вихідні, святкові і неробочі дні, направлятися у відрядження, у період дії воєнного стану за їхньою згодою (ч. 2 ст. 9 Закону №2136-IX виключено);

– врегульовано питання відпусток:

1) у період дії воєнного стану надання працівнику щорічної основної відпустки за рішенням роботодавця може бути обмежено тривалістю 24 календарні дні за поточний робочий рік.

Якщо тривалість щорічної основної відпустки працівника становить більше 24 календарних днів, надання не використаних у період дії воєнного стану днів такої відпустки переноситься на період після припинення або скасування воєнного стану.

У період дії воєнного стану роботодавець може відмовити працівнику у наданні невикористаних днів щорічної відпустки.

Норми ч. 7 ст. 79 (невикористана частина щорічної відпустки має бути надана працівнику, як правило, до кінця робочого року, але не пізніше 12 місяців після закінчення робочого року, за який надається відпустка), ч. 5 ст. 80 (забороняється ненадання щорічних відпусток повної тривалості протягом двох років підряд, а також ненадання їх протягом робочого року особам віком до вісімнадцяти років і працівникам, які мають право на щорічні додаткові відпустки за роботу зі шкідливими і важкими умовами чи з особливим характером праці) КЗпП України та ч. 5 ст. 11 (забороняється ненадання щорічних відпусток повної тривалості протягом двох років підряд, а також ненадання їх протягом робочого року особам віком до вісімнадцяти років і працівникам, які мають право на щорічні додаткові відпустки за роботу зі шкідливими і важкими умовами чи з особливим характером праці), ч. 2 ст. 12 (невикористану частину щорічної відпустки має бути надано працівнику, як правило, до кінця робочого року, але не пізніше 12 місяців після закінчення робочого року, за який надається відпустка) Закону України «Про відпустки» у період дії воєнного стану не застосовуються.

У разі звільнення працівника у період дії воєнного стану йому виплачується грошова компенсація відповідно до ст. 24 Закону України «Про відпустки» (ч. 1 ст. 12 Закону №2136-IX);

2) у період дії воєнного стану роботодавець за заявою працівника, який виїхав за межі території України або набув статусу внутрішньо переміщеної особи, в обов'язковому порядку надає йому відпустку без збереження заробітної плати тривалістю, визначеною у заяві, але не більше 90 календарних днів, без зарахування часу перебування у відпустці до стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку, передбаченого п. 4 ч. 1 ст. 9 Закону України «Про відпустки» (доповнено ч. 4 ст. 12 Закону №2136-IX);

– врегульовано питання призупинення дії трудового договору, що полягає у такому.

1. Призупинення дії трудового договору – це тимчасове припинення роботодавцем забезпечення працівника роботою і тимчасове припинення працівником виконання роботи за укладеним трудовим договором у зв'язку зі збройною агресією проти України, що виключає можливість обох сторін трудових відносин виконувати обов'язки, передбачені трудовим договором. Призупинення дії трудового договору не тягне за собою припинення трудових відносин. Призупинення дії трудового договору не може бути прихованим покаранням і не застосовується до керівників і заступників керівників державних органів, а також посадових осіб місцевого самоврядування, які обіймають виборні посади.

2. Призупинення дії трудового договору оформлюється наказом (розпорядженням) роботодавця, в якому, зокрема, зазначається інформація про причини призупинення, у тому числі про неможливість обох сторін виконувати свої обов'язки та спосіб обміну інформацією, строк призупинення дії трудового договору, кількість, категорії і прізвища, ім'я, по батькові (за наявності), реєстраційний номер облікової картки платника податків або серія та номер паспорта (для фізичних осіб, які через свої релігійні переконання відмовляються від прийняття реєстраційного номера облікової картки платника податків та повідомили про це відповідний контролюючий орган і мають відмітку у паспорті) відповідних працівників, умови відновлення дії трудового договору. Наказ (розпорядження) про призупинення дії трудового договору, укладеного з посадовими особами державних органів та органів місцевого самоврядування, роботодавець подає для погодження до військової адміністрації, яка здійснює свої повноваження на відповідній території (військові адміністрації населених пунктів та районні військові адміністрації, а за їх відсутності – обласні).

3. У разі незгоди працівника (працівників) з наказом (розпорядженням) роботодавця про призупинення дії трудового договору працівником або профспілкою (за дорученням працівника (працівників) відповідний наказ (розпорядження) може бути оскаржений до центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, або його територіального органу, який, вивчивши зміст наказу (розпорядження) та підстави для його видання, за погодженням з військовою адміністрацією може внести роботодавцеві припис про скасування відповідного наказу (розпорядження) або про усунення порушення законодавства про працю іншим шляхом, що є обов'язковим до виконання роботодавцем протягом 14 календарних днів з дня отримання такого припису. Приписи у разі оскарження наказу (розпорядження) про призупинення дії трудового договору, укладеного з посадовими особами, зазначеними в абзаці другому частини другої цієї статті, можуть бути внесені роботодавцеві за погодженням з військовою адміністрацією. Припис центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, або його територіального органу може бути оскаржений роботодавцем протягом 10 календарних днів у судовому порядку.

4. Відшкодування заробітної плати, гарантійних і компенсаційних виплат працівникам за час призупинення дії трудового договору у повному обсязі покладається на державу, що здійснює збройну агресію проти України (ст. 13 Закону №2136-IX);

– врегульовано питання відшкодування працівникам та роботодавцям пов'язаних із трудовими відносинами грошових сум, втрачених внаслідок збройної агресії проти України, зокрема:

10 доповнено ст. 15 Закону №2136-IX такого змісту:

«Стаття 15. Відшкодування працівникам та роботодавцям пов'язаних із трудовими відносинами грошових сум, втрачених внаслідок збройної агресії проти України

1. Відшкодування працівникам і роботодавцям пов'язаних із трудовими відносинами грошових сум, втрачених внаслідок збройної агресії проти України, здійснюється за рахунок коштів держави-агресора, а також коштів, отриманих з/від фондів на відновлення України, у тому числі міжнародних, міжнародної технічної та/або поворотної чи безповоротної фінансової допомоги, інших джерел, передбачених законодавством.

2. Порядок визначення і відшкодування працівникам та роботодавцям пов'язаних із трудовими відносинами грошових сум, втрачених внаслідок збройної агресії проти України, встановлюється Кабінетом Міністрів України.»;

– запроваджено державний нагляд (контроль) за додержанням законодавства про працю у період дії воєнного стану, що полягає у такому.

У період дії воєнного стану центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, та його територіальні органи можуть здійснювати за заявою працівника або профспілки позапланові заходи державного нагляду (контролю) за додержанням законодавства про працю юридичними особами незалежно від форми власності, виду діяльності, господарювання та фізичними особами, які використовують найману працю, в частині додержання вимог цього Закону, а також з питань виявлення неоформлених трудових відносин і законності припинення трудових договорів.

Позапланові заходи державного нагляду (контролю) здійснюються у порядку, встановленому Законом України «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності», з урахуванням особливостей, визначених цим Законом.

Позапланові заходи державного нагляду (контролю) у період дії воєнного стану здійснюються:

– за наявності підстав, визначених абзацами П'ЯТИМ (у такому разі перед початком здійснення позапланового заходу державного нагляду (контролю) посадові особи територіального органу державного нагляду (контролю) зобов'язані пред'явити керівнику чи уповноваженій особі суб'єкта господарювання – юридичної особи, її відокремленого підрозділу, фізичній особі – підприємцю або уповноваженій ним особі, крім документів, передбачених цим Законом, додатково копію погодження центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у відповідній сфері державного нагляду (контролю), або відповідного державного колегіального органу на проведення такої перевірки. Суб'єкти господарювання мають право не допускати посадових осіб територіального органу державного нагляду (контролю) до здійснення заходів державного нагляду (контролю), якщо вони не пред'явили документи, передбачені цим абзацом), ВОСЬМИМ (настання аварії, смерті потерпілого внаслідок нещасного випадку або професійного захворювання, що було пов'язано з діяльністю суб'єкта господарювання), ДЕВ'ЯТИМ (звернення посадових осіб органів місцевого самоврядування про порушення суб'єктом господарювання вимог законодавства у випадках, коли право на подання такого звернення передбачено законом), ДЕСЯТИМ (під час проведення позапланового заходу з'ясовуються лише ті питання, необхідність перевірки яких стала підставою для здійснення цього заходу, з обов'язковим зазначенням цих питань у посвідченні (направленні) на проведення заходу державного нагляду (контролю) ч. 1 ст. 6 (позапланові заходи зі здійснення державного нагляду (контролю)) Закону України «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності»;

– за зверненням Київської міської військової адміністрації або обласної військової адміністрації;

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

У період дії воєнного стану у разі виконання в повному обсязі та у встановлений строк приписів про усунення порушень, виявлених під час здійснення позапланових заходів державного нагляду (контролю), штрафи, передбачені ст. 265 Кодексу законів про працю України, не застосовуються;

– прикінцевими положеннями врегульовано питання дії Закону №2136-IX, а саме:

цей Закон діє у період дії воєнного стану, введеного відповідно до Закону України «Про правовий режим воєнного стану», та втрачає чинність з дня припинення або скасування воєнного стану, крім ч. 4 ст. 13 (відшкодування заробітної плати, гарантійних і компенсаційних виплат працівникам за час призупинення дії трудового договору у повному обсязі покладається на державу, що здійснює збройну агресію проти України) та ст. 15 (відшкодування працівникам і роботодавцям пов'язаних із трудовими відносинами грошових сум, втрачених внаслідок збройної агресії проти України);

– та врегульовано питання відшкодування працівникам і роботодавцям пов'язаних із трудовими відносинами грошових сум, втрачених внаслідок збройної агресії проти України, здійснюється за рахунок коштів держави-агресора, а також коштів, отриманих з/від фондів на відновлення України, у тому числі міжнародних, міжнародної технічної та/або поворотної чи безповоротної фінансової допомоги, інших джерел, передбачених законодавством.

Порядок визначення і відшкодування працівникам та роботодавцям пов'язаних із трудовими відносинами грошових сум, втрачених внаслідок збройної агресії проти України, встановлюється Кабінетом Міністрів України;

– у прикінцевих та перехідних положеннях Закону №2352-IX:

закріплено право працівника у разі його незгоди із наказом (розпорядженням) роботодавця про призупинення дії трудового договору, виданим до набрання чинності цим Законом, оскаржити його до центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, або його територіального органу, який, вивчивши зміст наказу (розпорядження) та підстави для його видання, за погодженням з військовою адміністрацією може внести роботодавцеві припис про визнання відповідного наказу (розпорядження) таким, що втратив чинність;

установлено, що виконавчі документи за рішеннями суду про стягнення коштів або рішення суду, які набрали законної сили, про стягнення коштів за час роботи стягувача на посаді помічника-консультанта народного депутата України, у тому числі при звільненні з такої посади, до набрання чинності цим Законом виконуються у порядку, передбаченому ч. 2 ст. 6 Закону України «Про виконавче провадження» та ч. 1 ст. 3 Закону України «Про гарантії держави щодо виконання судових рішень».

Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність» №2434-IX від 19.07.2022

Запроваджено договірний режим регулювання трудових відносин, який застосовуватиметься до трудових відносин, що виникають:

між працівником та роботодавцем, який є суб'єктом малого або середнього підприємництва відповідно до закону з кількістю працівників за звітний період (календарний рік) не більше 250 осіб;

між роботодавцем і працівником, розмір заробітної плати якого становить на місяць понад вісім розмірів мінімальних заробітних плат, встановлених законом.

Передбачається добровільність застосування договірної форми регулювання трудових відносин роботодавцями, які відповідно до встановлених критеріїв мають право його застосовувати.

Надається можливість встановлення безпосередньо трудовим договором індивідуальних умов праці працівника.

Закріплюється умова про те, що встановлення вимоги щодо ведення і надання суб'єктами господарювання документів з питань, які врегульовані трудовим договором, не допускається.

Визначаються механізми та особливості застосування договірної форми регулювання трудових відносин, які полягатимуть у такому:

сторони трудового договору в умовах договірної форми регулювання можуть на власний розсуд за взаємною згодою врегулювати:

свої відносини в частині виникнення і припинення трудових відносин;

системи оплати праці;

норм праці;

розміру заробітної плати з урахуванням встановленого законом граничного мінімального розміру;

надбавок;

доплат;

премій;

винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат;

норм робочого часу та відпочинку з додержанням норм загальної тривалості робочого тижня;

тривалості щотижневого відпочинку та інших прав і гарантій, які визначені КЗпП України.

Закріплено надання щорічних оплачуваних відпусток і відпусток без збереження заробітної плати в умовах договірної форми регулювання трудових відносин з урахуванням таких особливостей:

на прохання працівника щорічна відпустка може бути поділена на частини будь-якої тривалості або надана працівникові на її повну тривалість з урахуванням встановлених цим Кодексом норм тривалості щорічних відпусток;

за сімейними обставинами та з інших причин працівнику може надаватися відпустка без збереження заробітної плати на термін більший ніж 15 календарних днів на рік, якщо така умова передбачена трудовим договором;

заробітна плата працівникам за весь час щорічної відпустки виплачується не пізніше першого дня відпустки.

Водночас законодавець звертає увагу на те, що положення ГЛАВИ III-Б. ДОГОВІРНИЙ РЕЖИМ РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН не поширюватимуться на трудові відносини, що виникають між працівниками та роботодавцями, які є юридичними особами публічного права (нагадаю: юридичні особи публічного права — це організації, що створюються розпорядчим актом Президента України, органу державної влади, органу влади Автономної Республіки Крим або органу місцевого самоврядування та з владними повноваженнями (комунальні та державні підприємства, установи та організації)).

Відтак регулювання трудових відносин працівників і роботодавців, власників підприємств, на яких поширюється договірний режим, здійснюється трудовим договором.

Встановлюються види трудового договору.

За взаємною згодою працівника та роботодавця може укладатися безстроковий або строковий трудовий договір:

строковий трудовий договір укладається на визначений строк або на час виконання певної роботи;

у строковому договорі, за згодою сторін, може бути передбачена можливість його поновлення на новий строк;

умови та порядок поновлення строкового трудового договору визначаються працівником і роботодавцем з урахуванням особливостей, визначених КЗпП України;

у разі якщо строковим трудовим договором не визначено умов його поновлення, такий трудовий договір вважається припиненим у строк, погоджений і визначений сторонами у договорі.

Визначаються істотні умови трудового договору, зокрема:

1) місце роботи (із зазначенням структурного підрозділу роботодавця — юридичної особи) або іншого місця роботи, якщо виконання трудового завдання або функціональних обов'язків працівника здійснюється на умовах дистанційної роботи;

2) дата набрання чинності трудовим договором, а у разі укладення трудового договору на визначений строк — строк дії договору та умови його поновлення;

3) функціональні обов'язки працівника;

4) умови оплати праці (у тому числі розмір тарифної ставки або окладу (посадового окладу) працівника, доплати, премії, надбавки, заохочувальні і компенсаційні виплати);

5) тривалість робочого часу, роботи у нічний час, порядок і розміри оплати роботи в надурочний час, у святкові, неробочі та вихідні дні, з урахуванням особливостей, визначених КЗпП України;

6) режим праці та відпочинку, порядок надання відпусток відповідно до законодавства, тривалість оплачуваної відпустки, порядок і розміри її оплати;

7) гарантії і компенсації за роботу зі шкідливими та/або небезпечними умовами праці, якщо працівник приймається на роботу у відповідних умовах, із зазначенням характеристик умов праці на робочому місці;

8) умови праці;

9) строки повідомлення про припинення трудового договору, розмір компенсаційних виплат у разі дострокового припинення трудового договору з ініціативи роботодавця у випадках, передбачених ч. 2 ст. 498 КЗпП України;

10) порядок і форма обміну інформацією між роботодавцем і працівником про умови трудових відносин;

11) порядок і строки повідомлення працівника про зміну істотних умов праці (у разі їх погіршення). Про зміну істотних умов праці працівник повинен бути повідомлений не пізніше строку, визначеного ст. 32 КЗпП України;

12) умови та порядок внесення змін до трудового договору, а також інформування про зміну трудових відносин;

13) умови нерозголошення комерційної таємниці, забезпечення захисту інтелектуальної власності і використання об'єктів авторського права (у разі їх використання або створення у процесі трудової діяльності) та відповідальність за їх порушення;

14) умови виникнення та порядок врегулювання конфлікту інтересів.

Передбачена можливість в трудовому договорі, за домовленістю сторін, визначати підстави і порядок залучення працівника до роботи у надурочний і нічний час, у святкові, вихідні і неробочі дні із зазначенням розміру оплати такої роботи (розмір оплати такої роботи не може бути меншим від гарантованого законом розміру, який визначено статтями 72, 106, 107, 108 КЗпП України).

Залучення працівника до надурочної роботи на умовах і в порядку, визначених трудовим договором, здійснюється без дозволу виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) підприємства.

Час початку і закінчення перерви може визначатися у трудовому договорі або встановлюватися роботодавцем окремо.

Час початку і закінчення щоденної роботи (зміни), тривалість щоденної роботи (зміни) визначаються трудовим договором або встановлюються роботодавцем окремо.

Встановлено порядок надання щорічних відпусток, який полягає у такому: конкретний період надання щорічних відпусток узгоджується між працівником і роботодавцем. Черговість надання відпусток може визначатися графіком, який затверджується роботодавцем за погодженням з працівниками.

Необхідність і порядок повідомлення працівника про дату початку відпустки визначаються трудовим договором.

Перенесення щорічної відпустки за ініціативою роботодавця на інший період здійснюється у разі письмової згоди працівника без погодження з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) за умови, що частина відпустки тривалістю не менше 24 календарних днів буде використана в поточному робочому році. Перенесення щорічної відпустки за ініціативою роботодавця може здійснюватися без згоди працівника, якщо можливість та підстави такого перенесення визначені трудовим договором.

Тривалість щорічної відпустки визначається трудовим договором з додержанням вимог, визначених КЗпП України.

Щодо погіршення умов праці

У разі погіршення істотних умов праці роботодавець зобов'язаний повідомити працівника у спосіб, визначений трудовим договором, не пізніше ніж за два місяці. Необхідність повідомлення працівника про зміну істотних умов праці, що не пов'язана з їх погіршенням, визначається за домовленістю сторін при укладенні трудового договору.

Щодо роботи в шкідливих умовах

У трудовому договорі зазначається інформація про умови праці, наявність/відсутність на робочому місці працівника небезпечних і шкідливих виробничих факторів, можливі наслідки їх впливу на здоров'я, а також визначаються встановлені законом права працівника на пільги і компенсації за роботу в шкідливих умовах. Працівник вважається поінформованим про умови праці та наявність/відсутність на його робочому місці небезпечних факторів з моменту підписання ним трудового договору.

Щодо форми укладення трудового договору

Трудовий договір укладається в письмовій формі державною мовою у двох примірниках (по одному примірнику для кожної зі сторін) або в електронній формі із застосуванням електронного підпису. За згодою сторін трудовий договір може бути перекладено іншою мовою.

Встановлюються строки та періодичність виплати заробітної плати в умовах договірному режиму регулювання трудових відносин

В умовах договірному режиму регулювання трудових відносин заробітна плата виплачується працівникові у строки, визначені трудовим договором, але не рідше одного разу на місяць.

Трудовим договором за взаємною згодою сторін може визначатися розмір заробітної плати працівника в іноземній валюті із зазначенням еквівалента її суми в грошовій одиниці України.

Визначено порядок припинення трудового договору в умовах договірному режиму регулювання трудових відносин, розірвання трудового договору з ініціативи працівника або роботодавця, які здійснюються з підстав та у порядку, що встановлені КЗпП України, з урахуванням особливостей, визначених ГЛАВОЮ III-Б. ДОГОВІРНИЙ РЕЖИМ РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН.

Умови договорів про працю, які погіршують становище працівників порівняно із законодавством України про працю, є недійсними.

Не вважається погіршенням становища працівників укладення трудових договорів з урахуванням особливостей, визначених главою III-Б КЗпП України.

Забороняється примушення працівника до укладення трудового договору, який містить умови, щодо яких між працівником і роботодавцем не досягнуто взаємної згоди.

Щодо Закону України «Про охорону праці»

Уточнюється порядок реалізації права на охорону праці під час укладання трудового договору в умовах договірному режиму регулювання трудових відносин, передбаченого Кодексом законів про працю України.

Щодо Закону України «Про відпустки»

Визначається, що в умовах договірному режиму регулювання трудових відносин відпустки надаються у порядку, визначеному цим Законом, з урахуванням особливостей, передбачених главою III-Б Кодексу законів про працю України.

Щодо Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»

Уточнюється порядок здійснення окремих повноважень виборним органом первинної профспілкової організації в умовах договірному режиму регулювання трудових відносин.

Детальніше із Законом України можна ознайомитися за посиланням: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2434-20#Text>

Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників» №2253-IX від 12.05.2022

Відповідно до норм національного законодавства колективний договір укладається на підприємствах, в установах, організаціях, які використовують найману працю і мають право юридичної особи. Участь фізичної особи, яка використовує найману працю, в колективно-договірному регулюванні трудових відносин законодавством не передбачена. Внаслідок цього працівники роботодавця – фізичної особи не можуть реалізувати встановлене міжнародними нормами право на укладання колективних договорів.

Водночас передбачений статтею 65 Господарського кодексу України обов'язок укладати колективний договір суперечить принципу добровільності переговорів, визначеному нормами Конвенції МОП про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів №98 та Європейської соціальної хартії (переглянутої).

Відтак передбачається можливість укладення колективного договору фізичними особами, які використовують найману працю, поширення дії положень галузевої угоди на всіх роботодавців.

Встановлюється обов'язок роботодавця ознайомлювати працівника з текстом колективного договору, змінами і доповненнями до нього, обов'язок сторін забезпечити безперешкодний доступ до тексту договору, можливість його копіювання, обов'язок сторін колективної угоди інформувати про її укладення та внесення до неї змін безпосередньо заінтересованих у цьому суб'єктів (стаття 9 Закону України «Про колективні договори і угоди»).

На новоствореному підприємстві колективний договір укладається за ініціативою однієї зі сторін.

Роботодавець зобов'язаний ознайомити працівника з текстом колективного договору до початку роботи за укладеним трудовим договором, а також у тижневий строк після укладення колективного договору, внесення до нього змін. Суб'єкти сторін колективного договору зобов'язані забезпечити постійний і безперешкодний доступ до колективного договору у порядку, визначеному цим договором, можливість його копіювання. Порядок ознайомлення з текстом колективного договору, змінами до нього визначається договором.

Сторони колективної угоди забезпечують інформування працівників і роботодавців, для яких є обов'язковими положення цієї угоди, про її укладення, внесення до неї змін, а також розміщують текст колективної угоди та інформацію про хід її реалізації на офіційних вебсайтах суб'єктів сторін.

Встановлюється строк дії умов колективного договору не менше року в разі реорганізації, зміни власника юридичної особи, відокремленого структурного підрозділу юридичної особи.

Приводяться норми національного законодавства у відповідність до міжнародних у частині ведення переговорів на добровільній основі.

Вносять зміни щодо масового вивільнення працівників.

Стаття 48 Закону України «Про зайнятість населення» викладається у такій редакції:

«48. Масовим вивільненням з ініціативи роботодавця є протягом одного місяця:

- 1) вивільнення 10 і більше працівників у роботодавця з чисельністю працівників від 20 до 100;
- 2) вивільнення 10 і більше відсотків працівників у роботодавця з чисельністю працівників від 101 до 300;
- 3) вивільнення 30 і більше працівників у роботодавця з чисельністю працівників від 301 до 1000;
- 4) вивільнення 3 і більше відсотків працівників у роботодавця з чисельністю працівників від 1001 і більше.

Показники масового вивільнення працівників, заходи із запобігання вивільненню та з мінімізації негативних наслідків передбачаються колективними договорами, угодами.

Комплекс заходів щодо забезпечення зайнятості працівників, які підлягають вивільненню, розробляється відповідними органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування за участю сторін соціального діалогу.

Якщо масовим вивільненням працівників спричиняється зростання безробіття в регіоні або на відповідній території на три і більше відсоткових пункти протягом звітної періоду, під час такого масового вивільнення працівників можуть утворюватися спеціальні комісії у порядку, встановленому центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері зайнятості населення та трудової міграції, для вжиття заходів із запобігання стрімкому зростанню безробіття.

Положення цієї статті не поширюються на масові вивільнення, що мають відбутися відповідно до трудових договорів (контрактів), укладених на певний строк або для певних цілей (крім випадків, коли звільнення відбувається до закінчення строку або виконання умов трудового договору (контракту)).».

У чинне законодавство включаються норми, зокрема, щодо недопущення дискримінації в оголошеннях з працевлаштування, а також надання права особам, що зазнали дискримінації, звернутися до суду із заявою про відновлення порушених прав, відшкодування матеріальної та моральної шкоди.

У статті 24-1 Закону України «Про рекламу» частина перша викладена в такій редакції:

«Забороняється в рекламі про вакансії (прийом на роботу) висувати вимоги за ознаками раси, кольору шкіри, віку, статі, стану здоров'я, інвалідності, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сексуальної орієнтації, політичних, релігійних та інших переконань, членства у професійних спілках або інших громадських об'єднаннях, етнічного та соціального походження, сімейного та майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання.».

Частину третю доповнено абзацами другим і третім такого змісту:

«Штраф за порушення вимог цієї статті накладається центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю та зайнятість населення, у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.

Штраф, накладення якого передбачено цією статтею, є фінансовою санкцією і не належить до адміністративно-господарських санкцій, визначених главою 27 Господарського кодексу України.».

Детальніше з текстом Закону України можна ознайомитися за посиланням <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2253-20#Text>

Закон України «Про внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню)» 2806-IX від 01.12.2022

Законом вносяться зміни до КУпАП, Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» та Закону України «Про колективні договори і угоди», якими визначено поняття мобінгу, передбачена адміністративна відповідальність за систематичне застосування різних форм мобінгу до працівника.

Явище мобінгу є однією з форм дискримінації прав людини і пов'язане саме з трудовими відносинами.

Відтак вчинення мобінгу (цькування) тягне за собою накладення штрафу від 1700 до 2550 грн або громадські роботи на строк від двадцяти до сорока годин.

Діяння, передбачене частиною першою цієї статті, вчинене групою осіб або повторно протягом року після накладення адміністративного стягнення, тягне за собою накладення штрафу від 3400 до 5100 грн або громадські роботи на строк від сорока до шістдесяти годин.

Закону дуже тісно пов'язаний із Законом про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо протидії порушенню прав у сфері праці.

Мобінг (цькування), тобто діяння роботодавця або окремих працівників трудового колективу, які спрямовані на приниження гідності та честі працівника, його професійної (ділової) репутації у формі психологічного та/або економічного тиску, зокрема із застосуванням засобів електронних комунікацій, створення стосовно нього напруженої, ворожої, образливої атмосфери, у тому числі, що змушує особу недооцінювати власну професійну придатність.

Економічний тиск – нерівна оплата за працю рівної цінності, безпідставне позбавлення частини виплат (премій, бонусів тощо).

Психологічний тиск – створення ворожої, образливої атмосфери, погрози, висміювання, наклепи, нерівномірний розподіл навантаження і задач між працівниками, що виконують однакову роботу, позбавлення працівника роботи без його звільнення, нерівність можливостей для кар'єрного росту, безпідставний недопуск працівника до робочого місця тощо.

Створення напруженої, ворожої, образливої атмосфери – ізоляція працівника від трудового колективу, включаючи зміну місцезнаходження робочого місця, незапрошення на зустрічі і наради, в яких працівник зазвичай має брати участь, перенесення робочого місця в непристосовані для цього виду роботи місця, застосування інших формально нейтральних процедур для виведення працівника з психологічної рівноваги, негативного виокремлення працівника з колективу, утруднення виконання ним своєї трудової функції тощо.

Наслідки у питаннях звільнення працівників та керівника:

працівник може звільнитися, якщо роботодавець чинив мобінг (цькування) до працівника або не вживав заходів щодо його припинення. При цьому працівник отримує вихідну допомогу — у розмірі, передбаченому колективним договором, але не менше тримісячного середнього заробітку;

вчинення працівником підприємства, установи, організації мобінгу (цькування) незалежно від форм прояву є підставою для звільнення;

вчинення керівником підприємства, установи, організації мобінгу (цькування) незалежно від форм прояву та/або невжиття заходів щодо його припинення є підставою для звільнення такого керівника.

Детальніше з текстом Закону України можна ознайомитися за посиланням <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2806-IX#Text>

3. СУДОВА ПРАКТИКА

3.1. ПРАКТИКА ВЕРХОВНОГО СУДУ

1. Значення робочого місця працівника для звільнення за прогул: практика Верховного Суду

Постанова Верховного Суду від 07.09.2022 у справі №554/5630/19 (провадження №61-60св20)

Робочим місцем працівника вважається певна зона, де працівник перебуває і працює із застосуванням у процесі роботи різних технічних та/або інших засобів.

Трудова діяльність працівника може здійснюватися (а відповідно його робоче місце може бути розташоване) безпосередньо на підприємстві (фіксоване робоче місце) або в межах іншого територіального простору, який використовує працівник для виконання трудових обов'язків.

Прогулом необхідно вважати відсутність працівника не просто на робочому місці, а й на роботі.

Відсутність працівника за фіксованим робочим місцем за умови, що він виконує трудові функції на території підприємства, не є прогулом.

Для встановлення допущення працівником прогулу необхідним є належне фіксування самого факту відсутності працівника на роботі та з'ясування поважності причини такої відсутності.

Основним критерієм належності причин відсутності працівника на роботі до поважних є наявність об'єктивних, незалежних від волі самого працівника обставин, які повністю виключають вину працівника.

При цьому судам необхідно також враховувати, що працівник має підпорядковане становище перед працедавцем, а тому потребує підвищеного захисту від неправомірних дій роботодавця.

Принцип змагальності забезпечує повноту дослідження обставин справи та покладає тягар доказування на сторони.

Водночас за змістом положень статей 147-1, 149 КЗпП України, статті 81 ЦПК України у справах щодо притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності обов'язок доказування правомірності застосування дисциплінарного стягнення покладається на роботодавця (постанова Верховного Суду від 23 січня 2018 року у справі №273/212/16-ц).

Детальніше зі справою можна ознайомитися за посиланням <https://revestr.court.gov.ua/Review/106708270>

2. Написання заяви про звільнення за угодою сторін під психологічним тиском: аналізуємо практику Верховного Суду

Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Третьої судової палати Касаційного цивільного суду від 07.09.2022 у справі №753/7130/20 (провадження №61-21088св21)

Обставини справи. ДП «АМПУ» наказом від 30 березня 2020 року №266-к її звільнило позивача із займаної посади за угодою сторін на підставі пункту 1 статті 36 КЗпП України. Позивач зазначила, що її незаконному звільненню передувало вчинення щодо неї психологічного тиску та мобінгу з боку виконувача обов'язків голови ДП «АМПУ» ОСОБА_2, спрямованого надалі на її звільнення.

Це полягало у численних перевірках роботи очолюваного нею департаменту, написанні рапортів та пояснень, цькуванні та приниженні честі і гідності працівників, створенні несприятливих умов для виконання працівниками посадових обов'язків, неодноразових образливих, з боку третьої особи, звернень особисто до неї, на нарадах, сприянні у виникненні непорозуміння між нею та головою Первинної профспілкової організації працівників ДП «АМПУ», ігноруванні досягнень працівників департаменту, виданні наказів від 18 березня 2020 року №18/10-АГ, відповідно до якого її дискримінаційно виселено з кабінету, від 27 березня 2020 року №264-к «Про виконавську дисципліну», від 27 березня 2020 року №265-к «Про зменшення розміру премії за підсумками роботи за місяць».

За відсутності законних підстав для її звільнення після вчинення зазначених дій, спрямованих на її звільнення, та її особистого спілкування з ОСОБА_2 30 березня 2020 року засобами мобільного додатка «Telegram» ОСОБА_1 написала декілька заяв про надання їй відпустки, у яких він змусив її зазначити дописку «із звільненням в останній день відпустки», однак наміру звільнитися у неї не було.

Позивач зазначила, що під тиском виконувача обов'язків голови ДП «АМПУ» ОСОБА_2 вона 30 березня 2020 року подала заяву №10-03-06-41/44 про надання їй відпустки з 31 березня 2020 року зі звільненням з роботи в останній день відпустки – 14 квітня 2020 року, відповідно до пункту 1 частини першої статті 36 КЗпП України.

Під час відпустки її госпіталізували, у зв'язку з чим відкрили листок непрацездатності.

Позивач вважає, що знущання та цькування з боку виконувача обов'язків голови ДП «АМПУ» ОСОБА_2 під час процедури звільнення заповдіяли їй моральну шкоду, яка не може бути відшкодована лише самим фактом констатації порушення трудових прав.

Аргументація Суду

1. Не допускається звільнення працівника з ініціативи власника або уповноваженого ним органу в період його тимчасової непрацездатності (крім звільнення за пунктом 5 частини першої статті 40 КЗпП України), а також у період перебування працівника у відпустці (перше речення частини третьої статті 40 КЗпП України).

Аналіз положень частини третьої статті 40 КЗпП України свідчить про те, що закріплені гарантії захисту працівника від незаконного звільнення є спеціальними вимогами законодавства, які мають бути реалізовані роботодавцем для дотримання трудового законодавства. Однією з таких гарантій є, зокрема, сформульована у законодавстві заборона роботодавцю звільняти працівника, який на момент звільнення є тимчасово непрацездатним або перебуває у відпустці. За таких обставин Верховний Суд дійшов висновку про необхідність виправлення допущеного відповідачем порушення вимог частини третьої статті 40 КЗпП України, шляхом зміни дати звільнення позивача на перший робочий день після закінчення відпустки з 14 квітня 2020 року на 30 червня 2020 року.

2. Погодження умов звільнення між працівником і роботодавцем у дистанційному режимі, шляхом листування через мобільний додаток «Telegram» не свідчить про порушення вимог пункту 1 частини першої статті 36 КЗпП України.

Відкликання згоди на звільнення за пунктом 1 статті 36 КЗпП України ОСОБА_1 у заяві від 06 квітня 2020 року свідчить лише про суперечливу поведінку позивача щодо попереднього погодження з роботодавцем умов звільнення.

Доктрина заборони суперечливої поведінки (*venire contra factum proprium*) ґрунтується ще на римській максимі «*non concedit venire contra factum proprium*» (ніхто не може діяти всупереч своїй попередній поведінці), яка базується на принципі добросовісності.

Колегія суддів вважає, що суди попередніх інстанцій правильно застосували до спірних правовідносин доктрину *venire contra factum proprium* (заборона суперечливої поведінки), висновки щодо застосування якої містяться, зокрема, й у постанові Верховного Суду у складі Об'єднаної палати Касаційного цивільного суду від 10 квітня 2019 року у справі №390/34/17.

3. Ознайомлення позивача із ксерокопією оскарженого наказу про звільнення не свідчить про порушення трудового законодавства при звільненні, не може бути підставою для скасування попередньої домовленості між працівником і роботодавцем щодо умов звільнення.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду можна ознайомитися за посиланням

<https://revestr.court.gov.ua/Review/106621652>

[3. Постанова Верховного Суду від 16.12.2022 у справі №761/34905/20 \(провадження №61-20830св21\) щодо звільнення на підставі пункту 1 частини першої статті 41 Кодексу законів про працю України у зв'язку з одноразовим грубим порушенням трудових обов'язків](#)

Порушення трудових обов'язків з прямим умислом може бути визнаним таким, що підпадає під пункт 1 частини першої статті 41 КЗпП України, навіть за відсутності шкідливих наслідків.

Під порушенням трудових обов'язків розуміється невиконання чи неналежне їх виконання. До трудових обов'язків належать обов'язки працівника, визначені трудовим договором (контрактом), посадовою інструкцією, іншим локальним нормативним актом та законодавством про працю.

Рішення компетентного органу власника підприємства і наказ про звільнення повинні містити чітко сформульоване одноразове порушення, яке стало підставою для звільнення. За своїм змістом наказ про звільнення не повинен містити посилання на цілу низку (систему) порушень, за які був звільнений керівник, а лише вказувати на одноразове грубе порушення конкретних трудових обов'язків.

Звільнення на підставі пункту 1 частини першої статті 41 КЗпП України за своєю природою є дисциплінарним, а тому воно має здійснюватися з дотриманням порядку і строків, викладених у статтях 148, 149 КЗпП України.

Так, 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. Також встановлено, що дисциплінарне стягнення не може бути накладене пізніше шести місяців з дня вчинення проступку.

Положення статті 149 КЗпП України зобов'язують до прийняття рішення про звільнення керівника за одноразове грубе порушення трудових обов'язків витребувати у нього письмові пояснення.

Не можна звільнити за порушення, яке вже потягнуло застосування інших видів дисциплінарних стягнень. Подібні висновки викладені в постановах Верховного Суду від 17 липня 2019 року у справі №461/4863/16-ц (провадження №61-20758св18), від 22 січня 2020 року у справі №607/25677/18 (провадження №61-18430св19), від 09 квітня 2021 року у справі №489/3510/19 (провадження №61-17336св20).

Отже, рішення про звільнення працівника на підставі пункту 1 частини першої статті 41 КЗпП України може бути прийняте роботодавцем за наявності сукупності таких умов:

1. суб'єктом дисциплінарної відповідальності може бути певна категорія працівників;
2. для застосування цієї норми закону потрібно встановити факт порушення працівником своїх трудових обов'язків;
3. порушення повинно бути одноразовим і грубим;
4. рішення про звільнення працівника може прийняти лише уповноважена на те особа.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду можна ознайомитися за посиланням

<https://reyestr.court.gov.ua/Review/108025976>

[4. Призупинення дії трудового договору](#)

Постанова Вінницького апеляційного суду у справі №127/10604/22 (провадження №22-ц/801/2054/2022) від 19.12.2022

Обставини справи. У травні 2022 року ОСОБА_1 звернулася до суду з позовом до комунального підприємства «Міський діагностичний центр» (далі – КП «МЛДЦ»), ОСОБА_2 про визнання незаконним і скасування наказу про призупинення дії трудових договорів працівників підприємства на період дії воєнного стану.

Рішення суду першої інстанції – позов задоволено.

Постанова апеляційної інстанції – рішення суду першої інстанції без змін.

Обґрунтування Суду

• За умови, що працівник бажає та може виконувати роботу, а роботодавець може надати роботу, відсутні підстави для призупинення дії трудового договору. Із системного аналізу вищевказаних норм вбачається, що першочерговим для суду є встановити можливість роботодавця надати роботу працівнику або її відсутність.

• Посилання апелянта на те, що у зв'язку з воєнним станом знижено запит на медогляди більше як на 90% та фактично призупинено розрахунки за них, що зумовило значний дефіцит коштів на підприємстві, як на обставину, що виключає можливість надання роботи позивачу, не заслуговують на увагу.

• Як вбачається з довідки про аналіз діяльності відділення профілактичних медичних оглядів декретованих груп населення №1 КП «МЛДЦ», у період із січня по липень 2022 року підприємство функціонувало, приймало пацієнтів та отримувало прибутки (а.с. 51).

Отже, на день видання оскаржуваного наказу КП «МЛДЦ» продовжувало працювати та приймати пацієнтів. Крім того, у проведенні медичних оглядів, окрім лікаря-дерматовенеролога, беруть участь лікарі різних медичних спеціальностей, однак доказів про призупинення трудових договорів із цими лікарями матеріали справи не містять.

Лінк на справу <https://reyestr.court.gov.ua/Review/108007224>

[5. Оскарження наказу про оголошення простою](#)

Постанова Київського апеляційного суду від 07.12.2022 у справі №756/4717/22 (провадження №22-ц/824/10807/2022)

Обставини справи. Роботодавцем видано наказ «Про оголошення простою ОСОБА_2, ОСОБА_3. Пунктом 1 наказу було оголошено позивачу з 12 квітня 2022 року про початок простою, а пунктом 2 передбачено здійснювати оплату часу простою з розрахунку встановленого посадового окладу.

У зв'язку з оголошенням простою позивач зазначив, що не отримував від відповідача належної заробітної плати, яку б отримував, якби працював. Відтак він просив суд визнати незаконним і скасувати пункт 1 наказу директора ДЦЗ «Про оголошення простою ОСОБА_2, ОСОБА_3» і стягнути з відповідача на його користь кошти у розмірі частини середнього заробітку, а саме різницю між середнім заробітком та оплатою за простій.

Позиція судів: рішенням суду першої інстанції відмовлено у задоволенні позовних вимог.

Рішенням суду апеляції скасовано рішення суду першої інстанції.

Обґрунтування Суду

Згідно зі статтею 34 КЗпП України простій – це зупинення роботи, викликане відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи, невідвортною силою або іншими обставинами. У разі простою працівники можуть бути переведені за їх згодою з урахуванням спеціальності і кваліфікації на іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації на весь час простою або на інше підприємство, в установу, організацію, але в тій самій місцевості на строк до одного місяця. Аналіз зазначеної норми свідчить про те, що обов'язковою підставою для введення простою на підприємстві є повна зупинка його роботи або роботи окремих підрозділів.

Наведене узгоджується з висновком, зробленим Верховним Судом у постанові від 30 січня 2019 року у справі №210/5853/16-ц (провадження №61-46703св18).

Як вбачається з матеріалів справи, видаючи 31 березня 2022 року наказ №29-к, а надалі 11 квітня 2022 року наказ №30-к, який оспорується позивачем, відповідач у справі, мотивував підстави його видання введенням воєнного стану в Україні, військовими діями у місті Києві, відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи, неможливістю працювати дистанційно.

Стосовно застосування простою до окремо взятих працівників, зокрема до позивача у справі, була інформація щодо місцезнаходження та пропозиції режиму роботи працівників ДЦЗ станом на 08 квітня 2022 року, надана начальником Управління комунікацій Сергієм Винником (а. с. 46). Із цього вбачається, що у вказаному Управлінні (комунікацій) працює 7 осіб, а простій застосовано лише до двох – ОСОБА_1 та ОСОБА_3.

Умови роботи та виконання обов'язків інших працівників з аналогічними посадами та обов'язками не обмежувалися – зокрема, щодо провідних фахівців із зв'язків з громадськістю та пресою ОСОБА_6, ОСОБА_7.

Роботодавцем не надано до суду доказів про те, що з 11 квітня 2022 року роботодавець не міг здійснювати свою діяльність. Із наказу №29-к від 31 березня 2022 року слідує, що простій визначався лише для окремих працівників згідно з додатком до наказу (а. с. 44-45). При цьому у вказаному додатку прізвища позивача не вказано. Видання відповідачем окремого наказу №30-к від 11 квітня 2022 року щодо позивача та ОСОБА_3 суперечить нормам КЗпП України.

Оскільки відповідач у справі не надав суду належних і допустимих доказів на підтвердження правомірності вибіркового застосування положень ст. 34 КЗпП України щодо позивача порівняно з іншими працівниками при однакових умовах праці, то роботодавець фактично позбавив позивача можливості заробляти собі на життя працюю, що гарантовано ст. 43 Конституції України.

Детальніше зі справою можна ознайомитися за лінком <https://reyestr.court.gov.ua/Review/107761623>

[6. Питання строків під час стягнення середнього заробітку за час затримання виконання рішення суду](#)

Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду від 14 грудня 2022 року у справі №501/4019/21-ц (провадження №61-9103св22)

Рішення про поновлення на роботі незаконно звільненого працівника підлягає негайному виконанню (ст. 235 КЗпП України).

Належним виконанням судового рішення про поновлення на роботі необхідно вважати видання власником про це наказу, що дає можливість працівнику приступити до виконання своїх попередніх обов'язків.

Судами встановлено, що відповідно до наказу ДП «Морський торговельний порт «Чорноморськ» №25-К 02 лютого 2021 року на підставі рішення Іллічівського міського суду Одеської області від 02 грудня 2020 року у справі №501/2883/20 поновлено ОСОБА_1 на посаді управителя ресторану «Готельного комплексу «Моряк» ДП «Морський торговельний порт «Чорноморськ» (а. с. 33, 63), що і стало підставою для звернення позивача з позовом у цій справі.

Строки звернення працівника до суду за вирішенням трудового спору визначено ст. 233 КЗпП України.

У постанові від 08 лютого 2022 року у справі №755/12623/19 (провадження №14-47цс21) Велика Палата Верховного Суду, з'ясовуючи питання про те, чи можна вважати середній заробіток за час вимушеного прогулу складовою заробітної плати та чи поширюється на вимогу про стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу положення частини першої ст. 233 КЗпП України про тримісячний строк звернення до суду, дійшла таких правових висновків.

Середній заробіток за час вимушеного прогулу за своїм змістом є заробітною платою, право на отримання якої виникло у працівника, який був незаконно позбавлений можливості виконувати свою трудову функцію з незалежних від нього причин.

Спір щодо стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу, який виник у зв'язку з незаконним звільненням працівника, є трудовим спором, пов'язаним з недотриманням законодавства про працю та про оплату праці.

Аналізуючи зміст частини другої ст. 233 КЗпП України, можна зробити висновок, що в разі порушення роботодавцем законодавства про оплату праці працівник має право без обмежень будь-яким строком звернутися до суду з позовом про стягнення заробітної плати, яка йому належить, тобто усіх виплат, на які працівник має право згідно з умовами трудового договору та відповідно до державних гарантій, встановлених законодавством, і не залежить від здійснення роботодавцем нарахування таких виплат.

Таким чином, у постанові від 08 лютого 2022 року у справі №755/12623/19 (провадження №14-47цс21) Велика Палата Верховного Суду відступила від висновку Об'єднаної палати Касаційного Цивільного Суду у складі Верховного Суду, викладеного у постанові від 10 жовтня 2019 року у справі №369/10046/18 (провадження №61-9664сво19), задля формування єдиної судової практики щодо застосування частини другої ст. 233 КЗпП України, оскільки середній заробіток за час вимушеного прогулу є по суті неотриманою заробітною платою за невиконання трудової функції не з вини працівника, на яку поширюються норми законодавства про оплату праці.

Отже, право на заробітну плату не обмежується будь-яким строком щодо судового захисту і такий висновок впливає з вказаної норми.

Позовні вимоги ОСОБА_1 стосуються стягнення належної їй заробітної плати і відповідно до ст. 233 КЗпП України не обмежуються будь-яким строком звернення до суду.

Ураховуючи викладене, колегія суддів Верховного Суду вважає, що суд апеляційної інстанції, вирішуючи позовну вимогу про стягнення середнього заробітку за час затримання виконання рішення суду про поновлення на роботі, неправильно застосував ст. 233 КЗпП України, що призвело до неправильного висновку про порушення ОСОБА_1 визначеного законом строку звернення до суду з позовом у цій справі та помилково скасував законне й обґрунтоване рішення суду першої інстанції.

Детальніше зі справою можна ознайомитися за лінком <https://reyestr.court.gov.ua/Review/107938378>

[7. Постанова Верховного Суду від 02.11.2022 у справі №757/20430/21-ц \(провадження №61-15850 св 21\)](#)

Обставини справи: позов первинної профспілкової організації Каскаду Київських ГЕС і ГАЕС подано в інтересах генерального директора ПрАТ «Укргідроенерго» ОСОБА_1 до ПрАТ «Укргідроенерго», Кабінету Міністрів України про визнання недійсними положень пунктів статуту товариства «Укргідроенерго».

На думку позивача, цей позов повинен розглядатися за правилами господарського судочинства, оскільки такі правовідносини є корпоративними, виникають між товариством та особами, яким довірено повноваження з управління ним.

Позиція Суду. У порядку господарського судочинства розглядаються трудові спори щодо керівника юридичної особи лише у разі, якщо такий спір стосується його звільнення на підставі пункту 5 частини першої ст. 41 КЗпП України. В інших випадках трудові спори, у тому числі спори, що виникають з трудових правовідносин, а також позови, спрямовані на захист порушених трудових прав і законних інтересів, повинні розглядатися за правилами цивільного судочинства.

Спірні правовідносини у цій справі виникли між первинною профспілковою організацією Каскаду Київських ГЕС і ГАЕС, яка захищає права члена профспілки – ОСОБА_1, та ПрАТ «Укргідроенерго», як роботодавцем, тому суди дійшли помилкового висновку про застосування до спірних правовідносин положень ст. 167 ГК України.

У первинній профспілковій організації Каскаду Київських ГЕС і ГАЕС відсутні будь-які корпоративні права у ПрАТ «Укргідроенерго», профспілка не бере участі в управлінні цим товариством. Таким чином, між сторонами у справі виникли цивільно-правові відносини щодо захисту трудових прав члена профспілки.

Враховуючи, що сторонами цього спору є первинна профспілкова організація та роботодавець, а спір виник у зв'язку із захистом трудових прав члена профспілки, які порушені, на думку позивача, унаслідок затвердження незаконних положень оскаржуваних пунктів статуту ПрАТ «Укргідроенерго», фактично цей спір є трудовим і належить до цивільного судочинства.

Суди не звернули уваги на те, що спори, які виникають із порушення трудових прав працівників, підлягають розгляду судами цивільної юрисдикції, тому захист профспілкою трудових прав члена профспілкової організації не може розглядатися у порядку господарського судочинства.

Детальніше зі справою можна ознайомитися за посиланням <https://reyestr.court.gov.ua/Review/107140665>

8. Як доказати психологічний тиск керівництва у разі написання працівником заяви про звільнення за згодою сторін без наявності такої згоди?

Постанова Верховного Суду від 26.10.2022 у справі №761/35483/20 (провадження №61-2604св22)

Обставини справи

З працівницею укладено трудовий договір, на підставі якого її прийнято на посаду фахівця з питань реєстрації лікарських засобів із випробувальним терміном три місяці. Строк трудового договору встановлено до жовтня 2020 року.

У січня 2020 року до неї звернулися генеральний директор та медичний директор з вимогою щодо написання заяви про звільнення із займаної посади з 30 квітня 2020 року на підставі п. 1 ст. 36 Кодексу законів про працю України. При цьому їй повідомлено про те, що у випадку відмови написати таку заяву, її буде звільнено як таку, що не пройшла випробувальний термін.

У січні 2020 року працівниця написала заяву про звільнення із займаної посади з 30 квітня 2020 року на підставі п. 1 ст. 36 КЗпП України.

Надалі, не змінюючи дати написання заяви 17 січня 2020 року, переписувала заяву про звільнення, змінюючи лише дату звільнення з 30 квітня 2020 року на 30 червня 2020 року та з 30 червня 2020 року на 30 вересня 2020 року. 22 вересня 2020 року звернулася до відповідача із заявою про відкликання заяви про звільнення з 30 вересня 2020 року.

Правова позиція

Однією з підстав припинення трудового договору, зокрема, є угода сторін (п. 1 ст. 36 КЗпП України). У разі домовленості між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом про припинення трудового договору за п. 1 ст. 36 КЗпП (угода сторін) договір припиняється у строк, визначений сторонами. Анулювання такої домовленості може відбутися лише тоді, коли власник або уповноважений ним орган і працівник дійшли взаємної згоди. День закінчення роботи визначається сторонами за взаємною згодою.

Розглядаючи позовні вимоги щодо оскарження наказу про припинення трудового договору за п. 1 ст. 36 КЗпП України (за угодою сторін), суди повинні з'ясувати:

чи дійсно існувала домовленість сторін про припинення трудового договору за взаємною згодою;

чи було волевиявлення працівника на припинення трудового договору в момент видання наказу про звільнення;

чи не заявляв працівник про анулювання попередньої домовленості сторін щодо припинення договору за угодою сторін.

Анулювання домовленості про звільнення за згодою сторін може мати місце лише при взаємній згоді про це власника або уповноваженого ним органу і працівника (п. 8 постанови Пленуму Верховного Суду України від 06 листопада 1992 року №9 «Про практику розгляду судами трудових спорів»). Аналогічні висновки містяться в постановах Верховного Суду від 27 березня 2019 року у справі №524/3490/17-ц та від 31 серпня 2020 року у справі №359/5905/18.

Посилання у касаційній скарзі на те, що на позивача вчинявся психологічний тиск з боку посадових осіб відповідача щодо неодноразового написання нею заяв про звільнення є необґрунтованими, оскільки ОСОБА_1 не надала суду належних і достатніх доказів таких дій роботодавця, а також доказів, які б свідчили про неприязне чи упереджене ставлення до неї з боку роботодавця або погрожування чи примушування до написання заяви.

Доводи касаційної скарги про те, що суди першої та апеляційної інстанцій не врахували показання свідка ОСОБА_3, спростовуються змістом оскаржуваних судових рішень. Суди попередніх інстанцій взяли до уваги покази вказаного свідка та надали їм належну оцінку.

Висновок

Ключове – це ДОКАЗИ І ЩЕ РАЗ ДОКАЗИ. Якщо, дійсно, вчинявся психологічний тиск, то задача принести переписку у месенджерах, листування, докази звернення до відповідних лікарів чи спеціалістів, можливо, провести певну експертизу, а також будь-які докази, які можуть встановити взаємозв'язок між психологічним тиском керівництва і діями працівника. Взагалі найкраще завжди все фіксувати письмово.

Детальніше зі справою можна ознайомитися за лінком <https://reyestr.court.gov.ua/Review/106988742>

9. Виплата заробітної плати цивільним особам, які були незаконно затримані: позиція Верховного Суду

Постанова Верховного Суду від 28.09.2022 у справі №629/3452/21. Якщо цивільна особа потрапила у полон, то заробітна плата не виплачується.

Право на працю, закріплене у ст. 43 Конституції України, включає можливість заробляти собі на життя працею, яку особа вільно обирає або на яку вільно погоджується. Кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом.

Відповідно до ст. 94 Кодексу законів про працю України заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу. Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства, установи, організації і максимальним розміром не обмежується.

Питання державного і договірного регулювання оплати праці, прав працівників на оплату праці та їх захисту визначається цим Кодексом, Законом України «Про оплату праці» та іншими нормативно-правовими актами.

Із 20 лютого 2014 року тривають силові дії держави-агресора, які є актами збройної агресії відповідно до пунктів «а», «б», «с», «д» та «г» ст. 3 Резолюції 3314 (XXIX) Генеральної Асамблеї ООН «Визначення агресії» від 14 грудня 1974 року (абзац 17 п. 1 схваленої постановою від 21 квітня 2015 року №337-VIII Заяви Верховної Ради України).

Указом Президента України від 14 квітня 2014 року №405/2014 введено в дію рішення Ради національної безпеки і оборони України від 13 квітня 2014 року «Про невідкладні заходи щодо боротьби з терористичною загрозою і збереження територіальної цілісності України» та розпочато проведення антитерористичної операції на території Донецької і Луганської областей.

І фактично, і юридично збройна агресія проти України триватиме до повного виведення з території України всіх підрозділів збройних підрозділів держави-агресора (держави-окупанта), включно з підтримуваними нею найманцями, та повного відновлення територіальної цілісності України.

Місто Горлівка включено до переліку населених пунктів, на території яких органи державної влади тимчасово не здійснюють свої повноваження, який є додатком №1 до розпорядження Кабінету Міністрів України «Про затвердження переліку населених пунктів, на території яких органи державної влади тимчасово не здійснюють свої повноваження, та переліку населених пунктів, що розташовані на лінії зіткнення» від 07 листопада 2014 року №1085.

Збереження середньої заробітної плати не розповсюджувалися на працівників, які не проходили військову службу, були цивільними особами, однак були незаконно позбавлені волі або захоплені як заручники незаконними збройними формуваннями.

Вказаний висновок висловлено Верховним Судом у постанові від 10 лютого 2021 року у справі №229/2246/18 (провадження №61-21251св19).

Також слід зазначити, що Порядком розслідування та обліку нещасних випадків невинного характеру, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 22 березня 2001 року №270, не передбачено такого нещасного випадку як незаконне захоплення цивільної людини у заручники чи в полон, а тому роботодавець не несе обов'язку з проведення розслідування випадку, який стався з позивачем, та відповідно складання відповідного акта.

Вказані висновки узгоджуються з висновками, викладеними у постанові Верховного Суду від 21 вересня 2022 року у справі №229/1812/21.

При вирішенні спору суди встановили, що позивач був позбавлений можливості реалізувати свої трудові та інші права у зв'язку з тим, що він був викрадений учасниками незаконних збройних формувань і перебував у заручниках.

Цивільні особи перебувають під захистом від нападів, окрім випадків, коли і доки вони беруть безпосередню участь у воєнних діях. Напади не повинні спрямовуватися на цивільні об'єкти.

Позивач не був комбатантом, не перебував на військовій службі, відомості про те, що він брав участь у воєнних діях, відсутні.

Слід зазначити, що у період незаконного позбавлення волі на непідконтрольній Україні території роботодавцем збережено за ОСОБА_1 робоче місце. Після звільнення з неволі позивач продовжив виконувати свої трудові обов'язки на тій же посаді, що обіймав до незаконного захоплення та тримання у заручниках. У період з 19 червня 2015 року по 15 березня 2016 року позивач не виконував своїх трудових обов'язків з поважних, незалежних ані від нього, ані від роботодавця причин.

Отже, підстави для покладення на роботодавця обов'язку з виплати працівнику середнього заробітку за вказаний період відсутні.

Детальніше зі справою можна ознайомитися за посиланням <https://revestr.court.gov.ua/Review/106585063>

10. Звільнення за прогул на роботі: позиція Верховного Суду

Постанова Верховного Суду від 05.10.2022 у справі №279/1345/21 позовом до приватного підприємства «Укрпалетсистем»

За приписами п. 4 ч. 1 ст. 40 КЗпП України трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності можуть бути розірвані власником або уповноваженим ним органом у випадку прогулу (у тому числі відсутності на роботі більше трьох годин протягом робочого дня) без поважних причин.

При розгляді позовів про поновлення на роботі осіб, звільнених за п. 4 ч. 1 ст. 40 КЗпП України, суди повинні виходити з того, що передбаченим цією нормою закону прогулом визнається відсутність працівника на роботі як протягом усього робочого дня, так і більше трьох годин безперервно або сумарно протягом робочого дня без поважних причин.

Визначальним фактором для вирішення питання про законність звільнення позивача з роботи за п. 4 ч. 1 ст. 40 КЗпП України є з'ясування поважності причин його відсутності на роботі.

Поважними визнаються такі причини, які виключають вину працівника.

Невихід працівника на роботу у зв'язку з незаконним переведенням не можна вважати прогулом без поважних причин. Подібний висновок викладений Верховним Судом у постанові від 08 травня 2019 року у справі №489/1609/17.

Згідно з частинами 1, 3 та 4 ст. 32 КЗпП України переведення на іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації, а також переведення на роботу на інше підприємство, в установу, організацію або в іншу місцевість, хоча б разом з підприємством, установою, організацією, допускається тільки за згодою працівника, за винятком випадків, передбачених у ст. 33 цього Кодексу та в інших випадках, передбачених законодавством.

Якщо колишні істотні умови праці не може бути збережено, а працівник не згоден на продовження роботи в нових умовах, то трудовий договір припиняється за п. 6 ст. 36 цього Кодексу.

У цій справі встановлено, що відповідач у зв'язку з неможливістю поновити позивачу попередні умови праці (визначити робоче місце на посаді оператора АЗС №63, що була розташована в місті Києві), визначив йому робоче місце на посаді оператора АЗС №122, що розташована в місті Черкаси, тобто перевів позивача на роботу в іншу місцевість, при цьому згоди на таке переведення ОСОБА_1 не надавав.

Таким чином, оскільки переведення позивача на робоче місце, що розташоване в іншому населеному пункті, відбулося за відсутності його згоди, тобто з порушенням вимог ст. 32 КЗпП України, невихід позивача на роботу в цьому випадку не може вважатися прогулом без поважних причин, а отже, звільнення ОСОБА_1 за п. 4 ч. 1 ст. 40 КЗпП України відбулося без законної підстави, у зв'язку з чим наявні підстави для поновлення його на роботі.

11. Звільнення за угодою сторін: практика Верховного Суду

Постанова Верховного Суду від 16.02.2022 у справі №591/4938/18 (провадження №61-5894св20) про звільнення за угодою сторін під впливом психологічного тиску

Обставини справи. 3 19 січня 2012 року позивач працював на посаді головного юрисконсульта АТ «Державна продовольчо-зернова корпорація України». Наказом №52-п від 07 травня 2018 року йому надано 70 днів невикористаної щорічної відпустки з 10 травня 2018 року та звільнено з посади головного юрисконсульта за угодою сторін з 20 липня 2018 року.

Вважав, що його звільнення проведено відповідачем з порушенням норм трудового законодавства, позаяк заява від 07 травня 2018 року про надання відпустки з наступним звільненням за угодою сторін складена ним при відсутності його власного внутрішнього волевиявлення під впливом психологічного тиску зі сторони посадових осіб відповідача. Вказував, що 19 липня 2018 року він звертався до відповідача з письмовою заявою, у якій просив анулювати попередню домовленість щодо припинення трудового договору за угодою сторін, проте така залишена без задоволення.

Позиція Верховного Суду. Розглядаючи позовні вимоги щодо оскарження наказу про припинення трудового договору за п. 1 ч. 1 ст. 36 КЗпП України (за угодою сторін), суди повинні з'ясувати: чи дійсно існувала домовленість сторін про припинення трудового договору за взаємною згодою; чи було волевиявлення працівника на припинення трудового договору в момент видання наказу про звільнення; чи не заявляв працівник про анулювання попередньої домовленості сторін до припинення договору за угодою сторін; і чи була згода власника або уповноваженого ним органу на анулювання угоди сторін про припинення трудового договору.

Якщо роботодавець і працівник домовилися про певну дату припинення трудового договору, працівник не має права відкликати свою заяву про звільнення. Анулювати таку домовленість можна лише за взаємною згодою на це власника або уповноваженого ним органу і працівника.

Установлено, що 08 травня 2018 року позивач подав відповідачу заяву про надання йому відпустки з наступним звільненням за угодою сторін в останній день відпустки (20 липня 2018 року). Відповідач надав свою згоду на таке звільнення шляхом видання відповідного наказу.

Отже, сторонами була досягнута домовленість на припинення договору за угодою сторін з 20 липня 2018 року.

Верховний Суд не може погодитися з висновками судів попередніх інстанцій про те, що заява про звільнення від 08 травня 2018 року написана позивачем під впливом психологічного тиску зі сторони відповідача, з огляду на таке.

Вирішуючи спір, суди виходили з того, що вказані обставини підтверджуються оголошенням позивачу догани напередодні звільнення та показаннями свідків ОСОБА_2, ОСОБА_3 та ОСОБА_4.

З показань свідків ОСОБА_5, ОСОБА_3 та ОСОБА_6 убачається, що останні не були присутні під час написання позивачем заяви на звільнення, обставини, які вони повідомляли, ґрунтуються на повідомленнях самого позивача та директора філії ОСОБА_7, які не були допитані як свідки під час розгляду цієї справи, а отже, показання цих свідків не можуть бути визнані належними та допустимими доказами.

Також не може вважатися тиском на звільнення оголошення позивачу наказом від 27 квітня 2018 року догани за неналежне виконання ним трудових обов'язків, оскільки такі дії відповідача відповідають положенням ст. 147 КЗпП України. Позивач наказ про притягнення його до дисциплінарної відповідальності не оскаржував, у наданих перед застосуванням цього стягнення письмових поясненнях від 27 квітня 2018 року про психологічний тиск на нього не зазначав.

За викладених обставин, оскільки позивач власноручно написав заяву про звільнення за угодою сторін з 20 липня 2018 року й не надав жодних належних і допустимих доказів на підтвердження того, що така заява була подана внаслідок вчинення на нього тиску зі сторони відповідача, згоди на анулювання угоди про припинення трудового договору від відповідача не отримав, відсутні підстави вважати, що його звільнення з підстав, передбачених частиною першою статті 36 КЗпП України, проведено з порушенням вимог трудового законодавства.

При цьому Верховний Суд враховує, що трудовий договір з позивачем припинений за угодою сторін, що не є звільненням з ініціативи роботодавця, а тому не вимагає обов'язкової попередньої згоди виборного органу первинної профспілкової організації на таке звільнення.

[12. Визнання договорів підряду на виконання робіт недійсними \(удаваними правочинами\), кваліфікація правовідносин трудовими, внесення запису до трудової книжки та стягнення сум: практика Верховного Суду](#)

Постанова Верховного Суду від 27.04.2022 у справі №185/1908/18 (провадження №61-8409св21)

Обставини справи. Позов мотивований тим, що на початку січня 2016 року відповідачем запропоновано працевлаштування на посаду юрисконсульта до відділу юридичного менеджменту ПАТ «Южнііпрогаз». Однак замість трудового договору відповідач запропонував на час проходження випробувального строку укласти договір підряду, по закінченню якого буде оформлено трудові стосунки з позивачем, на що в умовах військових дій у регіоні та відсутності робочих місць позивач надав згоду.

Після проходження співбесіди 22 лютого 2016 року позивач приступив до виконання роботи. Позивачу було надано окреме робоче місце (кабінет №218), комп'ютер, електронну перепустку для входу до будівлі, закріплено внутрішній робочий телефон (2-60), канцелярські приналежності, ознайомлено з вимогами нормативно-правових актів діючих на підприємстві, присвоєно табельний номер (№4206), за яким нараховувалася заробітна плата, встановлено режим повного робочого часу при п'ятиденному робочому тижні, встановлено режим щоденного відпочинку для відпочинку та прийому їжі.

У перший робочий день з позивачем укладений договір підряду на виконання робіт №6/н від 22 лютого 2016 року строком дії з 22 лютого 2016 року по 31 березня 2016 року. За спливом терміну дії вказаного договору з ним укладений аналогічний договір з терміном дії протягом календарного місяця.

У період роботи в ПАТ «Южнііпрогаз» протягом періоду з 22 лютого 2016 року по 01 грудня 2017 року на початку кожного місяця з ним укладалися договори підряду зі строком дії календарний місяць. Від укладання трудового договору, за твердженням позивача, відповідач кожного місяця ухилявся під вигаданими приводами.

Позиція суду. Звертаючись до суду із цим позовом, ОСОБА_1 насамперед просив визнати недійсними (удаваними правочинами) договори підряду на виконання робіт, кваліфікувати правовідносини, які склалися, трудовими, інші позовні вимоги є похідними. Питання визнання договорів недійсними (удаваними), дійсно, врегульовані нормами Цивільного кодексу України.

У той же час відповідно до частини другої статті 235 ЦК України якщо буде встановлено, що правочин був вчинений сторонами для приховання іншого правочину, який вони насправді вчинили, відносини сторін регулюються правилами щодо правочину, який сторони насправді вчинили. Суди першої та апеляційної інстанцій за результатами розгляду цивільної справи дійшли висновку, що між сторонами склалися трудові правовідносини, тобто були укладені трудові договори (у цій частині судові рішення не оскаржені).

Отже, відносини сторін регулюються нормами КЗпП України. Реалізація права на судовий захист невід'ємно пов'язана зі строками, у межах яких позивач може звернутися до суду за захистом свого порушеного права. Основним нормативним актом, що регулює строки звернення до суду про вирішення спорів у порядку цивільного судочинства, є Цивільний кодекс України, який установлює інститут позовної давності і містить положення щодо часових меж, упродовж яких особа може звернутися до суду з вимогою про захист свого права або інтересу. Згідно зі ст. 256 ЦК України позовна давність – це строк, у межах якого особа може звернутися до суду з вимогою про захист свого цивільного права або інтересу. Зі свого боку відповідно до ст. 251 ЦК України строком є певний період у часі, зі спливом якого пов'язана дія чи подія, яка має юридичне значення.

Відповідно до ст. 257 ЦК України встановлює загальний строк позовної давності – три роки.

Проте Кодекс законів про працю України встановлює спеціальну позовну давність для спорів у межах трудових відносин. Згідно зі ст. 233 КЗпП України визначає, що працівник може звернутися із заявою про вирішення трудового спору безпосередньо до районного, районного у місті, міського чи міськрайонного суду в тримісячний строк з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права, а у справах про звільнення – у місячний строк з дня вручення копії наказу про звільнення або з дня видання трудової книжки. Для звернення власника або уповноваженого ним органу до суду в питаннях стягнення з працівника матеріальної шкоди, заподіяної підприємству, установі, організації, встановлюється строк в один рік з дня виявлення заподіяної працівником шкоди.

Беручи до уваги те, що позивач звернувся до суду з позовом 14 березня 2018 року, суд апеляційної інстанції дійшов правильного висновку, що строк звернення до суду з вимогами про визнання правовідносин трудовими пропущений та обґрунтовано відмовив у задоволенні позовних вимог у цій частині; вимоги щодо зобов'язання внести запис до трудової книжки та стягнення заробітної плати, різниці в середній заробітній платі є похідними, тому також не підлягають задоволенню.

13. Зменшення середнього заробітку за час затримання роботодавцем розрахунку при звільненні: практика Верховного Суду

Постанова Верховного Суду від 07.02.2022 у справі №759/1933/20 (провадження №61-11175св21) за позовом провідного юрисконсульта до Українського державного підприємства по обслуговуванню іноземних та вітчизняних автотранспортних засобів «Укрінтеравтосервіс» про стягнення заборгованості заробітної плати, суми індексації заробітної плати, компенсації втрати частини доходу у зв'язку з його несвоєчасною виплатою, середнього заробітку за час затримання розрахунку при звільненні з роботи.

Обставини справи. Працівник звільняється за власним бажанням на підставі п. 3 ст. 38 КЗпП України. На день звільнення УДП «Укрінтеравтосервіс» заборгувало заробітну плату в сумі 177 886,93 грн. Оскільки на письмову вимогу колишнього працівника провести повний розрахунок УДП «Укрінтеравтосервіс» належним чином не відреагувало, було подано позов до суду про стягнення заборгованості по заробітній платі в сумі 177 886,93 грн, суму індексації заробітної плати, компенсацію втрати частини доходу у зв'язку з його несвоєчасною виплатою в сумі 18 891,05 грн, середній заробіток за час затримання розрахунку при звільненні з роботи за 305 робочих днів в сумі 703 406,25 гривні.

Позиція Верховного Суду. Оскільки у день звільнення відповідач не провів належну виплату позивачу заробітної плати при звільненні, суд першої інстанції, з яким погодився апеляційний суд, дійшов висновку про те, що не проведення з вини власника або уповноваженого ним органу розрахунку з працівником у визначені законом строки є підставою для відповідальності, передбаченої ст. 117 КЗпП України, а саме – виплати працівникові його середнього заробітку за весь час затримання по день фактичного розрахунку.

Встановлений ст. 117 КЗпП України механізм компенсації роботодавцем працівнику середнього заробітку за час затримання розрахунку при звільненні не передбачає чітких критеріїв оцінки пропорційності щодо врахування справедливого та розумного балансу між інтересами працівника і роботодавця.

Слід також мати на увазі, що працівник є слабшою, ніж роботодавець, стороною у трудових правовідносинах. Водночас у вказаних відносинах і працівник має діяти добросовісно щодо реалізації своїх прав, а інтереси роботодавця також мають бути враховані. Тобто має бути дотриманий розумний баланс між інтересами працівника та роботодавця.

Відшкодування, передбачене ст.117 КЗпП України, спрямоване на компенсацію працівнику майнових втрат, яких він зазнає внаслідок несвоєчасного здійснення з ним розрахунку з боку роботодавця.

Загальною ознакою цивільно-правової відповідальності є її компенсаторний характер. Заходи цивільно-правової відповідальності спрямовані не на покарання боржника, а на відновлення майнової сфери потерпілого від правопорушення.

З метою захисту інтересів постраждалої сторони законодавець може встановлювати правила, спрямовані на те, щоб така сторона не була позбавлена компенсації своїх майнових втрат. Такі правила мають на меті компенсацію постраждалій стороні за рахунок правопорушника у певному заздалегідь визначеному розмірі (встановленому законом або договором) майнових втрат у спрощеному порівняно зі стягненням збитків порядку. Така спрощеність полягає в тому, що кредитор (постраждала сторона) не повинен доводити розмір його втрат, на відміну від доведення розміру збитків.

Звертаючись із вимогою про стягнення відшкодування, визначеного з огляду на середній заробіток за час затримання розрахунку при звільненні відповідно до ст. 117 КЗпП України, позивач не повинен доводити розмір майнових втрат, яких він зазнав. Тому оцінка таких втрат працівника, пов'язаних із затриманням розрахунку при звільненні, не має на меті встановлення точного їх розміру. Суд має орієнтовно оцінити розмір майнових втрат, яких, як можна було б розумно передбачити, міг зазнати позивач.

З огляду на наведені мотиви про компенсаційний характер заходів відповідальності у цивільному праві необхідно дійти висновку, що з огляду на принципи розумності, справедливості та пропорційності суд за певних умов може зменшити розмір відшкодування, передбаченого ст. 117 КЗпП України.

Критерії оцінки розумності, справедливості та пропорційності сформульовані у постанові Великої Палати Верховного Суду від 26 червня 2019 року у справі №761/9584/15-ц (провадження №14-623цс18).

Зменшуючи розмір відшкодування, визначений з огляду на середній заробіток за час затримання роботодавцем розрахунку при звільненні відповідно до ст. 117 КЗпП України, необхідно враховувати:

- розмір простроченої заборгованості роботодавця щодо виплати працівнику при звільненні всіх належних сум, передбачених на день звільнення трудовим законодавством, колективним договором, угодою чи трудовим договором;
- період затримання (прострочення) виплати такої заборгованості, а також те, з чим була пов'язана тривалість такого періоду з моменту порушення права працівника і до моменту його звернення з вимогою про стягнення відповідних сум;
- імовірний розмір пов'язаних із затриманням розрахунку при звільненні майнових втрат працівника;
- інші обставини справи, встановлені судом, зокрема дії працівника та роботодавця у спірних правовідносинах, співмірність імовірного розміру пов'язаних із затриманням розрахунку при звільненні майнових втрат працівника та заявлених позивачем до стягнення сум середнього заробітку за несвоєчасний розрахунок при звільненні.

Отже, з урахуванням конкретних обставин справи, які мають юридичне значення, суд може зменшити розмір середнього заробітку за час затримання розрахунку при звільненні працівника незалежно від того, чи він задовольняє позовні вимоги про стягнення належних звільненому працівникові сум у повному обсязі чи частково.

Однак, як встановлено матеріалами справи, позивач своєчасно звернувся до роботодавця, а роботодавець не здійснював жодних розрахунків. Доводи касаційної скарги щодо неспівмірності заявленої до стягнення суми середнього заробітку за час розрахунку при звільненні з розміром заборгованості саме по заробітній платі є необґрунтованими, оскільки відкладення розгляду справи за клопотаннями відповідача фактично сприяло збільшенню середнього заробітку за затримання розрахунку при звільненні позивача, оскільки середній заробіток за час затримання розрахунку при звільненні з роботи, обчислюється по день ухвалення рішення у такій справі.

14. Несвоєчасне подання заяви на відпустку може стати причиною для звільнення за прогул

Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Третьої судової палати Касаційного цивільного суду від 06.09.2022 у справі №605/401/19 (провадження №61-45св20)

Обставини справи. У червні 2019 року позивач перебувала у черговій відпустці, яка закінчилася 1 липня 2019 року. Не маючи змоги особисто принести заяву про надання відпустки без збереження заробітної плати у зв'язку з одруженням 29 червня 2019 року, залишила її своїй матері для передання заяви відповідачу. 1 липня 2019 року вона з Єгипту телефонувала до керівника відповідача, однак він відмовився з нею розмовляти. Вказувала, що наказом КНП «Підгаєцька центральна районна лікарня» №04-к від 16 липня 2019 року її звільнено з посади лікаря-рентгенолога флюорографічного кабінету поліклінічного відділення. Вважає своє звільнення незаконним, оскільки її відсутність на роботі протягом п'яти днів не є прогулом, оскільки у зв'язку з одруженням вона мала право на відпустку без збереження заробітної плати.

Заяву про надання відпустки вона своєчасно не подала.

Позиція Верховного Суду. Право на відпустки мають громадяни України, які перебувають у трудових відносинах з підприємствами, установами, організаціями незалежно від форм власності, виду діяльності та галузевої належності, а також працюють за трудовим договором у фізичної особи. Іноземці та особи без громадянства, які працюють в Україні, мають право на відпустки нарівні з громадянами України (ст. 2 Закону України «Про відпустки»).

Відповідно до п. 5 ст. 4 Закону України «Про відпустки» одним із видів відпусток є відпустка без збереження заробітної плати, яка надається відповідно до статей 25, 26 цього Закону.

Згідно з п. 8 ст. 25 Закону України «Про відпустки» відпустка без збереження заробітної плати за бажанням працівника надається в обов'язковому порядку особам, які одружуються, тривалістю до 10 календарних днів.

Встановивши, що позивач не подавала КПН «Підгаєцька центральна районна лікарня» заяву про надання відпустки без збереження заробітної плати та відсутність позивача на роботі з 1 до 5 липня 2019 року без поважних причин, суд першої інстанції, з яким погодився і апеляційний суд, дійшов правильного висновку про відмову у задоволенні позову про поновлення на роботі.

Висновок. Якщо у Вас є необхідність бути відсутнім на роботі (можливо, Ви не в Україні або евакуювали дітей чи родину, потрібно одружитися, доглядати за хворим членом родини), необхідно вчасно подавати усі заяви на отримання відпустки. Крім того, маємо розуміти, що недостатньо тільки заяви. У відпустці працівник перебуває з моменту видання наказу.

3.2. ОГЛЯД РІШЕНЬ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СУДУ З ПРАВ ЛЮДИНИ ЗІ СПОРІВ, ЩО ВИНИКАЮТЬ З ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ТА МОЖУТЬ БУТИ ВАЖЛИВИМИ ДЛЯ РОБОТИ АДВОКАТА

Справа ASSOCIATION OF CIVIL SERVANTS AND UNION FOR COLLECTIVE BARGAINING AND OTHERS v. Germany (№№815/18, 3278/18, 12380/18 та ін.)

Обставини справи

Заявниками в цій справі є конфедерація профспілок та асоціація, асоціація та профспілка, а також окремі члени профспілок. Їхня скарга стосувалася суперечливих колективних договорів між компанією та різними профспілками щодо працівників, які працювали в одному структурному підрозділі компанії.

У 2015 році національний законодавчий орган ухвалив Закон про уніфікованість колективних договорів (Закон), який передбачав нове рішення в разі суперечливих колективних договорів. Відповідно до цього положення залишався застосовним лише колективний договір, укладений профспілкою, яка мала найбільшу кількість членів, зайнятих у структурному підрозділі відповідної компанії. Інші колективні договори втрачали чинність.

Заявники подали безуспішну конституційну скаргу до Федерального конституційного суду, спрямовану проти Закону, і стверджували, що відповідні законодавчі положення порушували, зокрема, їхнє право створювати асоціації, захищати й покращувати умови праці та економічні умови згідно з Основним Законом.

Оцінка Суду

Право

Стаття 11 Конвенції

(а) Чи мало місце втручання

Оскаржувані положення Закону могли призвести до того, що колективний договір, укладений профспілкою з роботодавцем, ставав би повністю незастосовним, якщо суперечив іншому колективному договору, який містив принаймні частково відмінні положення щодо умов праці та збігався з угодою профспілки меншини щодо місця, часу, структурного підрозділу й посади працівників, та був укладений іншою профспілкою, яка мала більше членів у структурному підрозділі відповідної компанії.

Крім того, в результаті оскаржуваних положень профспілки могли бути зобов'язані розкривати кількість своїх членів у структурному підрозділі під час розгляду в суді з трудових спорів, щоб визначити профспілку більшість, і таким чином їх чисельність у разі масових протестів. Ці положення втручалися в право заявників створювати профспілки та вступати до них згідно з п. 1 ст. 11 Конвенції, що включає право як профспілок, так і їхніх членів вести колективні переговори з роботодавцем.

(б) Чи було втручання виправданим

Оскаржуване втручання було «передбачене законом» і переслідувало законну мету захисту прав інших осіб, а саме працівників, які не обіймають ключові посади, і профспілок, які захищають їхні інтереси, а також права роботодавця. Тож ЄСПЛ мав визначити, чи було втручання необхідним у демократичному суспільстві. Профспілки, яких це стосується, не втратили права як такого на ведення колективних переговорів (у разі потреби права розпочати страйк у цьому контексті) і на укладення колективних договорів. Відповідне положення мало на меті заохотити профспілки до координації переговорів щодо укладення колективних договорів.

У разі неузгодженості воно передбачало різні правові наслідки щодо суперечливих колективних договорів, укладених із роботодавцем (у тому, що залишався застосовним лише той колективний договір, який був укладений найбільшою профспілкою в межах структурного підрозділу).

Обмеження обсягу свободи профспілок і, зокрема, права на ведення колективних переговорів згідним положенням було здійснено в декількох аспектах:

– профспілки, чії колективні договори стали незастосовними, мали право прийняти законодавчі положення колективного договору профспілкової більшості повністю. Отже, ці профспілки не були залишені без жодного колективного договору проти їхньої волі;

– профспілки меншин зберегли за собою право ефективно пред'являти претензії та робити подання роботодавцю щодо захисту інтересів своїх членів, вести переговори з роботодавцем й укладати колективні договори;

– конфліктні колективні договори не стали б незастосовними, якби не було дотримано встановленого законом обов'язку заслухати ці профспілки. Конфліктний колективний договір міг би стати незастосовним відповідно до національного законодавства, лише якщо профспілка більшості серйозно та ефективно врахувала інтереси працівників певних професій або галузей, колективний договір яких став незастосовним;

– довгострокові виплати, такі як внески на пенсію в угоді профспілки меншини, могли бути визнані незастосовними, лише якщо в договорі профспілки більшості містилася порівняна вигода;

– у процедурі визначення того, яка з кількох профспілок мала більшість членів у цьому підрозділі та чий колективний договір таким чином застосовний, необхідно було уникати розголошення кількості членів профспілки в структурних підрозділах, якщо це можливо.

З огляду на обсяг обмеження на ведення колективних переговорів втручання у право заявників на ведення колективних переговорів не можна вважати таким, що впливає на істотний елемент свободи профспілок, без якого ця свобода втратила б зміст. Право на ведення колективних переговорів не охоплювало «права» на колективний договір. Суттєвим було те, що профспілки могли пред'явити претензії роботодавцю та бути вислухані роботодавцем. Це фактично гарантували на практиці оскаржувані положення національного законодавства, як їх тлумачить Федеральний конституційний суд. Крім того, право профспілкових меншин на страйк як важливий інструмент захисту професійних інтересів своїх членів оскаржуваними положеннями не обмежувалося.

У своїй усталеній практиці ЄСПЛ розглядав більш масштабні обмеження права на ведення колективних переговорів, зокрема повне виключення права профспілок меншості або менш представницьких профспілок узагалі укладати колективні договори.

ЄСПЛ нагадав, що обсяг свободи розсуду держав також залежить від мети, яку переслідує оскаржуване обмеження, і конкуруючих прав інших осіб, які можуть постраждати внаслідок необмеженого здійснення права на ведення колективних переговорів. Оскаржувані положення були спрямовані, серед іншого, на забезпечення справедливого функціонування системи колективних переговорів шляхом утримання профспілок, які представляють працівників на ключових посадах, від того, щоб вони окремо вели переговори щодо колективних договорів на шкоду іншим працівникам, а також на сприяння загальному компромісу. Ті цілі, які обстоювали права зазначених інших працівників і профспілок, що захищають їхні інтереси, а також права роботодавця, слід було вважати дуже вагомими, оскільки вони були спрямовані на зміцнення всієї системи колективних переговорів, а отже, профспілкової свободи як такої.

Спостерігався високий ступінь розбіжності між національними системами у сфері захисту прав профспілок. Практика ЄСПЛ та порівняльний матеріал, наданий третіми сторонами, які вступили у справу, свідчили, що більшість Договірних Сторін мали правила, які перешкоджали застосуванню кількох суперечливих колективних договорів. Навіть більше, правові системи, що дозволяють укладати колективні договори (більш обмежувальні, ніж спірні положення в цій справі) лише «представницьким» профспілкам, були визнані міжнародними органами такими, що узгоджуються з відповідними міжнародно-правовими інструментами.

З огляду на зазначене держава-відповідач мала свободу розсуду щодо обмеження свободи профспілок, про яке йдеться. Таку свободу розсуду тим паче мало бути надано, оскільки законодавча влада повинна була зробити важливий політичний вибір, щоб досягти належного балансу між відповідними інтересами працівників (включно з конкуруючими інтересами різних профспілок) і керівництва.

Крім того, той факт, що оскаржувані положення можуть призвести до втрати привабливості й таким чином до зменшення членства менших профспілок, які часто представляють певні професійні групи, сам собою не порушує права членів профспілок приєднуватися до таких профспілок або залишатися в них, яке вони повністю зберегли.

Відповідно не було невиправданого втручання в право заявників на ведення колективних переговорів, істотні елементи якого вони могли реалізувати, представляючи інтереси своїх членів і ведучи переговори з роботодавцями від імені своїх членів. Оскільки держава-відповідач користувалася свободою розсуду в цій сфері, не було жодних підстав вважати, що оскаржувані положення спричиняють непропорційне обмеження прав заявників за ст. 11 Конвенції.

ЄСПЛ постановив, що в цій справі не було порушення ст. 11 Конвенції (п'ять голосів проти двох).

Висновок

Відсутність порушення ст. 11 Конвенції (право на свободу зібрань та об'єднання).

Рішення в цій справі ухвалене Палатою 5 липня 2022 року й набуде статусу остаточного відповідно до п. 2 ст. 44 Конвенції.

Справа STRAUME v. Latvia (№59402/14) щодо порушення ст. 11 Конвенції (СВОБОДА ЗІБРАНЬ ТА ОБ'ЄДНАННЯ)

Обставини справи

Справа стосувалася поведінки роботодавця із заявницею (авіадиспетчером і головою профспілки) і її звільнення за заяви стосовно безпеки, адресовані до державних посадовців, які здійснюють нагляд за діяльністю її роботодавця – державного підприємства, від імені профспілки.

У 2005 році заявниця почала працювати офіцером служби управління польотами (диспетчером) у державній авіаційній компанії «Latvijas Gaisa Satiksme» (LGS). У 2011 році компанія запропонувала заявниці підписати оновлену посадову інструкцію, що вона і зробила, проте з приміткою, у якій висловила свою незгоду з пунктом щодо просування по службі, який ставив у нерівне становище осіб, які взяли відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами. Через рік заявниця підписала переглянту посадову інструкцію.

У 2011 році заявниця стала головою нової профспілки авіадиспетчерів Латвії. Профспілка просила LGS надати роз'яснення стосовно нещодавнього наказу про графіки роботи авіадиспетчерів. Компанія відповіла, що навчальна робота має проводитися поза звичайними робочими змінами, що мало б вважатися додатковою роботою й оплачуватися окремо. У наступному листуванні профспілка стверджувала, що навчальна робота не фіксувалася, а тому інструкторам не виплачували додаткові виплати, на які вони мали право. Профспілка підкреслила, що це, серед іншого, може вплинути на безпеку польотів, і стверджувала, що рада LGS не дотримувалася відповідних положень закону (що порушувало законні права працівників LGS) та неналежним чином керувала активами компанії. Профспілка відзначила суспільну важливість ситуації. Також вона вказала: «Незважаючи на те, що профспілка неодноразово намагалася знайти конструктивне вирішення цього питання шляхом переговорів, ситуація стала некеріваною і серйозно загрожує як якості обслуговування авіакомпаній, так і здатності LGS зростати й конкурувати на міжнародному ринку».

Заявниця від імені голови профспілки підписала відповідного листа, адресованого Міністрові транспорту й іншим посадовим особам.

У відповідь 19 авіадиспетчерів звернулися до LGS, аби дистанціюватися від листа профспілки, імовірно, під тиском LGS. Агентство цивільної авіації вказало, що заяви профспілки стосовно безпеки польотів були «надзвичайними», зазначаючи, що такі питання мали б порушуватися через відповідні канали.

Рада LGS закликала всіх членів профспілки підписати листи, в яких зазначити про гарантію дотримання ними стандартів безпеки, погрожуючи тим, що відмова підписати такий лист призведе до можливого відсторонення / зупинення діяльності. LGS закликав членів профспілки не «шукати допомоги ззовні», оскільки це може лише їм нашкодити. У результаті заявниці було відсторонено від здійснення нею своїх обов'язків та обмежено в доступі до будівлі. Низка авіадиспетчерів у підтримку заявниці написали листи. Згідно із зазначеними в цих листах твердженнями працівники, які висловлювали позитивне ставлення до заявниці, наприклад вітали її з днем народження, зазнавали утисків/переслідувань від компанії. Після відсторонення заявниці змушували перебувати в просторі, тобто приходити на роботу, проте не виконувати своїх обов'язків.

Зрештою розслідування рекомендувало звільнити заявницю. Під час спору впродовж деяких періодів LGS припинила виплачувати заявниці заробітну плату. Заявниця оскаржила вжиті LGS заходи до суду. Компанія подала зустрічний позов, вимагаючи повного припинення дії трудового контракту заявниці, посилаючись на втрату до неї довіри через відмову підписати оновлену посадову інструкцію й умисне поширення неправдивих відомостей про LGS. За результатами закритого провадження суд першої інстанції задовольнив зустрічну позовну заяву.

Суд указав, що заявниця написала листа від себе й без необхідності створила кризу своїми заявами, поставивши під сумнів свою здатність виконувати покладені на неї посадові обов'язки. Суд дійшов висновку про недоцільність посилання у її справі на права людини. Заявниця оскаржила це рішення. LGS успішно звернулася до апеляційного суду з проханням провести закритий судовий розгляд з міркувань безпеки правил польотів. Апеляційний суд підтримав рішення суду першої інстанції. Далі, розглянувши касаційну скаргу, Верховний суд у лютому 2014 року підтримав ці рішення. Жодне з них публічно не проголошували. Заявницю було переобрано головою профспілки 1 лютого 2013 року. Під час цього провадження у внутрішніх звітах, а також звітах національних та міжнародних органів висловлювали занепокоєння щодо дотримання LGS правил контролю за повітряними рухом і безпекою.

Посилаючись на ст. 11 Конвенції, з огляду на ст. 10 Конвенції заявниця скаржилася на негативні наслідки, яких вона зазнала через написаний як головою профспілки лист до державних органів. На підставі ст. 6 Конвенції вона скаржилася на закритий судовий розгляд її апеляційної скарги й на те, що рішення судів не проголошували публічно.

Оцінка Суду

ЄСПЛ вважав, що в контексті профспілки право на свободу вираження поглядів є тісно пов'язаним із правом на свободу зібрань та об'єднання. Оскільки суть скарги заявниці полягала в тому, що її було покарано за здійснення профспілкової діяльності, й у свавільному запереченні національними судами профспілкового елемента спору, ЄСПЛ вирішив розглянути цю скаргу за ст. 11 Конвенції, протлумаченою крізь призму ст. 10 Конвенції. ЄСПЛ висловив сумніви в тому, що вжиті до заявниці заходи охоплювалися законом, проте вирішив керуватися тим, що втручання в її права мало правову основу.

ЄСПЛ вказав, що розглядувані заходи мали легітимну мету захисту прав інших (у цій справі – роботодавця заявниці). Питання, яке залишалося з'ясувати, – чи дотримали органи влади справедливого балансу між правами заявниці та її роботодавця. Варто з'ясувати контекст, у межах якого були зроблені заяви (чи становили вони частину законної профспілкової діяльності); характер заяв (чи було перевищено межі допустимої критики); завдану роботодавцеві або іншим особам шкоду; характер і суворість санкцій чи інших наслідків.

Як установив ЄСПЛ, заявниця підписала заяву як голова профспілки і це було частиною профспілкової діяльності, пов'язаної з роботою членів профспілки. ЄСПЛ вважав, що національні суди не оцінили, чи мали зроблені в заяві висновки достатню фактологічну основу й чи були вони насправді допустимою критикою. Вони також не перевірили висловлені факти, покладені в основу заяв, а лише те, чи існували заявлені потенційні наслідки. ЄСПЛ вказав, що лист був професійною оцінкою потенційного впливу виявлених недоліків, яка мала достатню фактологічну основу, і не міг розглядатися як необґрунтований докір LGS. Наслідки для заявниці були вкрай суворими й цілком могли мати стримувальний вплив на членів профспілок.

Крім того, ЄСПЛ вирішив, що більшість дій LGS були явно направлені на чинення тиску на членів профспілок. Загалом, ужиті в цій справі заходи не були пропорційними переслідуваній легітимній меті і тому не були «необхідними в демократичному суспільстві», що порушує ст. 11 Конвенції, взяту разом зі ст. 10 Конвенції.

Стаття 6 Конвенції

Слухання справи по суті в суді першої інстанції проводилося в закритому судовому засіданні в інтересах «більш ефективного та успішного здійснення правосуддя». І навпаки, апеляційний суд заявив, що закриті судові засідання були «необхідними для захисту державної чи комерційної таємниці», а Верховний Суд розглядав справу в письмовому провадженні.

ЄСПЛ не міг дійти висновку, що закриті судові засідання було необхідним для захисту перелічених суспільних інтересів. Національним судам не вдалося зіставити наведені підстави з фактичними обставинами справи, зокрема розглянути питання про те, чи виправдовувала закритий судовий розгляд, імовірно, конфіденційна інформація щодо безпеки польотів. ЄСПЛ вказав, що через предмет справи необхідність публічного контролю була особливо сильною.

Крім того, жодне з рішень не проголошувалося публічно, так само як і повні тексти судових рішень не були доступні суспільству. Ураховуючи, що Уряд не зміг обґрунтувати розгляд справи в закритих судових засіданнях, методи, за допомогою яких громадськість може отримати доступ до судових рішень, також були визнані недостатніми.

Тому було порушено ст. 6 Конвенції через незабезпечення права як на публічний судовий розгляд, так і на публічне проголошення рішення.

Висновок

Порушення ст. 11 Конвенції (свобода зібрань та об'єднання).

Порушення ст. 6 Конвенції (право на справедливий суд).

Рішення в цій справі ухвалене Палатою 2 червня 2022 року й набуде статусу остаточного відповідно до п. 2 ст. 44 Конвенції.

Справа VLAHOV v. Croatia (№31163/13) щодо порушення ст. 11 Конвенції (СВОБОДА ЗІБРАНЬ ТА ОБ'ЄДНАННЯ)

Обставини справи

Справа стосувалася права профспілок контролювати своїх членів щодо права на свободу асоціації можливих членів. Заявник – представник профспілки – скаржився, що його було засуджено у 2010 році за перешкоджання 15 можливим членам приєднатися до його профспілки.

На початку 2007 року заявник був представником одного з відділень профспілки працівників хорватської митниці Šibenik (далі – CSH). CSH була однією з двох профспілок у межах митниці Šibenik і за кількістю членів (близько 30) була найменшою, а членство в ній було виключно добровільним.

Між 3 січня та 16 лютого 2007 року заявник відмовив у прийнятті 15 працівників митниці Šibenik. У своєму листі працівникам митниці заявник зазначив, що він діяв згідно з угодою з іншими членами профспілки про те, щоб не продовжувати період членства у CSH.

Проте водночас голова CSH, який не погоджувався із заявником у частині управління профспілкою, зареєстрував 15 працівників як майбутніх членів. На позачергових загальних зборах у березні обговорювалася відмова заявника у прийнятті 15 членів, у результаті чого було вирішено усунути заявника від представництва профспілки.

Далі CSH подала заяву в порядку кримінального судочинства проти заявника згідно зі ст. 109 Кримінального кодексу, звинувачуючи його в перешкоджанні приєднанню 15 працівників до профспілки.

Муниципальний суд у вересні 2010 року визнав заявника винним за пред'явленим обвинуваченням і призначив покарання у вигляді чотирьох місяців позбавлення волі умовно. Зокрема, суд установив, що заявник діяв усупереч Конституції, відповідному національному законодавству та статусу CSH. Суд також визнав необґрунтованим клопотання заявника про допит трьох свідків.

Мотивування судів підтримали окружний суд у грудні 2010 року і Конституційний суд у жовтні 2012 року. Посилаючись на ст. 11 Конвенції, заявник скаржився, що його засудження було свавільним і надмірним, зауважуючи, що він діяв в інтересах чинних членів профспілки, які на час подій не бажали розширювати членство. Посилаючись також на п. 1 та п.п. «d» п. 3 ст. 6 Конвенції, заявник указував, що кримінальне провадження стосовно нього не було справедливим, оскільки його клопотання про допит певних свідків захисту були відхилені.

Оцінка Суду

Найперше ЄСПЛ вирішив, що засудження заявника становило втручання в право профспілок як створюваних народом асоціацій / об'єднань контролювати своє членство згідно зі ст. 11 Конвенції. Крім цього, ЄСПЛ готовий погодитися з тим, що втручання було передбачене законом, а саме ст. 109 Кримінального кодексу, і що ця мета полягала в захисті права потенційних членів профспілки на свободу асоціації / зібрань. Проте ЄСПЛ установив, що рішення національних судів не були обґрунтованими.

Ці рішення були недостатньо детальними з огляду на відповідні принципи, передбачені ст. 11 Конвенції, не містили детальної інформації про дотримання заявником внутрішніх правил і статутів профспілки про факт того, що заявник, як представник профспілки на час подій, мав право вживати заходів для захисту інтересів своїх членів, а також щодо внутрішнього спору в CSH та його можливих наслідків.

Також суди відмовили в задоволенні клопотання заявника про витребування додаткових доказів за відсутності належно обґрунтованого рішення. У будь-якому разі ЄСПЛ вирішив, що потенційні члени профспілки не зазнавали жодних явних труднощів, оскільки ніяких угод укладено не було (closed-shop agreement). Крім того, вони могли вільно приєднатися до іншої профспілки чи розпочати судовий процес стосовно умов свого працевлаштування. ЄСПЛ також не встановив жодного дискримінаційного мотиву в діях заявника.

Насправді він намагався не відмовляти потенційним членам як таким, а відкласти ухвалення рішення про членство в профспілці до майбутніх щорічних загальних зборів.

ЄСПЛ дійшов висновку, що оскаржуване втручання не було необхідним у демократичному суспільстві, а тому становило порушення ст. 11 Конвенції.

Висновок

Порушення ст. 11 Конвенції (свобода зібрань та об'єднання).

Рішення в цій справі ухвалене Палатою 5 травня 2022 року й набуде статусу остаточного відповідно до п. 2 ст. 44 Конвенції.

Справа BENKHARBOUCHE AND JANAH v. The United Kingdom (№19059/18 та 19725/18) щодо порушення ст. 6 Конвенції (ПРАВО НА СПРАВЕДЛИЙ СУД)

Обставини справи

Заявниці – дві громадянки Марокко – працювали хатніми робітницями в іноземних посольствах Сполученого Королівства. Вони безуспішно намагалися оскаржити припинення своїх трудових контрактів: у кожній зі справ роботодавці – Республіка Судан та Держава Лівія відповідно – успішно довели наявність юрисдикційного імунітету англійських судів з огляду на національне законодавство (Закон про державний імунітет 1978 року, далі – Закон 1978 року).

Закон 1978 року надає іноземній державі імунітет від юрисдикції суду Сполученого Королівства в позові щодо трудових відносин позивача в іноземній державі, якщо позивач на момент укладення договору не був громадянином Сполученого Королівства / не проживав постійно в Сполученому Королівстві (ст. 4 (2) (b) Закону 1978 року) та не працював у дипломатичному представництві іноземної держави (ст. 16 (1) (a) Закону 1978 року). Оголошуючи заяви заявниць несумісними, апеляційний суд вказав, що відповідні частини Закону 1978 року, застосовні до першої заявниці, порушували ст. 6 Конвенції і ст. 6 та 14 Конвенції щодо другої заявниці.

Уряд подав односторонню декларацію, в якій визнав порушення тією мірою, якою окреслені законодавчі положення перешкоджали кожній із заявниць оскаржити своє звільнення проти іноземної держави за обставин, коли Сполучене Королівство не було зобов'язане за міжнародним звичаєвим правом (customary international law) надавати імунітет відповідній іноземній державі. Заявницям пропонували справедливую сатисфакцію щодо майнової та моральної шкоди (20 000 фунтів кожній відшкодування майнової та моральної шкоди і 2500 фунтів відшкодування судових витрат), проте вони не погодилися з умовами Односторонньої декларації.

Оцінка Суду

Рішення про виключення заяви з реєстру справ ЄСПЛ залежить від того, чи забезпечує Одностороння декларація Уряду заявниць належним відшкодуванням. ЄСПЛ не в змозі розраховувати вартість втраченої можливості шляхом проведення детального аналізу вагомості справ для заявниць та/або іншої можливої компенсації. Тому будь-яка компенсація може ґрунтуватися лише на тому факті, що заявниці, які були позбавлені можливості звернутися зі своїми позовами до національних судів, не користувалися гарантіями, передбаченими ст. 6 Конвенції. Водночас ЄСПЛ постійно розглядає втрату можливості як майнову шкоду. Тому є аксіомою те, що при встановленні причинно-наслідкового зв'язку між порушенням і втратою можливості, оцінюючи належний рівень відшкодування, ЄСПЛ не може не зважати на потенційну цінність втраченої можливості.

У цій справі заявниці подали свої позови до Суду з розгляду трудових спорів (The Employment Tribunal), але лише для того, аби цей суд установив, що через національне законодавство вони були позбавлені права на пред'явлення позову. Тому між визнаними порушеннями статей 6 та 14 Конвенції і втратою заявницями своєї можливості подати позови був прямий причинний зв'язок. Крім цього, вимоги обох заявниць, подані згідно з національним законодавством, перевищували 200 000 фунтів. Значна частина цієї суми стосувалася імовірної невивплати їхніми роботодавцями національної мінімальної заробітної плати. Незважаючи на факт того, що достовірність цих тверджень можна було легко з'ясувати з трудових контрактів заявниць, Уряд не стверджував, що позови й суми вимог були необґрунтованими. Уряд зобов'язався вжити заходів із виправлення визнаної несумісності національного законодавства зі статтями 6 та 14 Конвенції. Проте він не надав жодних гарантій, що заявниці матимуть можливість розгляду їхніх позовів у Суді з розгляду трудових спорів. Незважаючи на те, що із часу постановлення ухвали про несумісність апеляційним судом минуло близько семи років і понад чотири роки з моменту відхилення скарги Уряду Верховним Судом, жодного проєкту з виправлення становища опубліковано не було. Навіть якби це було зроблено, то можливість розгляду вимог заявниць цілком залежала б від рішення Суду з розгляду трудових спорів / перебувала б у межах його дискреції.

З урахуванням наведеного пропозиція Уряду з відшкодування майнової та моральної шкоди була значно меншою, ніж та, яку б ЄСПЛ присудив як справедливую сатисфакцію.

ЄСПЛ дійшов такого ж висновку і щодо пропозиції Уряду стосовно суми відшкодування судових витрат. Упродовж 18 місяців після передання скарг заявниць Урядом сторони вели переговори з дружнього врегулювання. Їм також потрібно було відповісти на Односторонню декларацію Уряду та пред'явити свої вимоги справедливої сатисфакції. Розумно припустити, що вони зазнали значних судових витрат.

Тому ЄСПЛ відхилив заяву Уряду про виключення заяв із реєстру справ.

Пункт 1 ст. 6, узятий окремо й разом зі ст. 14 Конвенції

Заявниці скаржилися, що національне законодавство позбавило їх доступу до суду на порушення п. 1 ст. 6 Конвенції. Друга заявниці також скаржилася за ст. 14 Конвенції, взятої разом із п. 1 ст. 6 Конвенції, на те, що відповідне положення національного законодавства застосовувалося до неї інакше порівняно з громадянами Сполученого Королівства, які бажали пред'явити свої вимоги.

З урахуванням конкретних обставин цієї справи ЄСПЛ погодився з позицією Уряду про порушення прав першої заявниці за п. 1 ст. 6 Конвенції та прав другої заявниці за п. 1 ст. 6 Конвенції окремо та разом зі ст. 14 Конвенції. Відповідно ЄСПЛ мав повноваження присуджувати заявницям справедливую компенсацію. Здійснюючи це, ЄСПЛ не визнав за необхідне самостійно розглядати питання по суті, порушені в заявах заявниць, або вирішувати інші ймовірні розбіжності думок Верховного Суду щодо того, що вимагалось за міжнародним звичаєвим правом і позицією, висловленою ЄСПЛ в його усталеній практиці (див., серед іншого, *Cudak v. Lithuania* [GC], 15869/02, 23 березня 2010 року, Legal Summary; *Sabeh El Leil v. France* [GC], 34869/05, 29 червня 2011 року, Legal Summary; *Ndayegamiye-Mporamazina v. Switzerland*, 16874/12, 5 лютого 2019 року, Legal Summary).

ЄСПЛ присудив 5000 євро першій заявниці, 6500 євро другій заявниці відшкодування моральної шкоди й 50 000 євро кожній відшкодування майнової шкоди.

Висновок

Порушення п. 1 ст. 6 Конвенції (право на справедливий суд) щодо першої заявниці.

Порушення щодо другої заявниці п. 1 ст. 6 Конвенції, взятої окремо й у поєднанні зі ст. 14 Конвенції (заборона дискримінації).

Рішення в цій справі ухвалене Палатою 5 квітня 2022 року й набуде статусу остаточного відповідно до п. 2 ст. 44 Конвенції.

Справа Mile Novaković проти Хорватії («Міле Новакович проти Хорватії») заява №73544/14 про звільнення вчителя за викладання уроків сербською мовою, що порушило ст. 8 (ПРАВО НА ПОВАГУ ДО ПРИВАТНОГО І СІМЕЙНОГО ЖИТТЯ) ЄВРОПЕЙСЬКОЇ КОНВЕНЦІЇ ПРО ЗАХИСТ ПРАВ ЛЮДИНИ І ОСНОВОПОЛОЖНИХ СВОБОД.

Обставини справи

Як зазначається, серб за національністю, Міле Новакович працював вчителем з 1971 року. У липні 1998 року він працював у середній школі в регіоні Дарда, який був реінтегрований в Хорватію.

У березні 1999 року за невикористання літературної хорватської мови під час викладання, як це передбачено відповідним національним законодавством, Новаковича було звільнено. Адміністрація школи не змогла перевести вчителя на іншу роботу, оскільки там не було посад для викладання сербською мовою. Також чоловік не міг пройти навчальні курси, оскільки від нього було неможливо очікувати вивчення хорватської мови з огляду на те, що йому було 55 років.

Так, спроби оскаржити рішення в національних судах не мали успіху. Тож Новакович звернувся до Європейського суду з прав людини. Посилаючись на ст. 8 (право на повагу до приватного життя), ст. 14 (заборона дискримінації) і ст. 1 Протоколу №12 (загальна заборона дискримінації) Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод, він скаржився на те, що його звільнення було свавільним, він зазнав дискримінації за віком і його сербською етнічною приналежністю. Він стверджував, зокрема, що незнання пари слів хорватської мови під час його перевірки не повинно було призвести до такого радикального заходу як звільнення.

ЄСПЛ був переконаний у тому, що причини звільнення заявника – використання сербської мови в його щоденній роботі і передбачувана нездатність адаптувати свою мову викладання до вимог своєї посади через його вік – були достатньою мірою пов'язані з його приватним життям. Зокрема, мова, яку використовує особа, обов'язково складає частину її етнічної ідентичності, у той час як вік є частиною фізичної ідентичності особи.

Уряд наполягав, що звільнення заявника було необхідним для захисту права учнів на освіту хорватською мовою. ЄСПЛ не ставив під сумнів цю мету, але зазначив, що у справі вчителя ніколи не розглядалася жодна альтернатива звільненню, яка б дозволила заявнику узгодити своє викладання з чинним законодавством. Чинники лише вирішили, що чоловіку необхідно заборонити викладати.

При цьому школа відхилила можливість додаткового навчання виключно на підставі віку вчителя та трудового стажу. Крім того, ні школа, ні будь-який із національних судів не надали пояснення того, чому вік заявника був непереборною перешкодою для коригування плану навчання для того, щоб він зміг викладати літературну хорватською мовою. З огляду на незаперечну близькість цих двох мов, а також той факт, що заявник мешкав і працював у Хорватії більшу частину свого професійного життя, було складно зрозуміти, чому не вивчався варіант забезпечення його додатковим курсом з вивчення мови.

Тож суд дійшов висновку, що звільнення заявника з роботи не відповідало нагальній суспільній потребі і не було пропорційним переслідуваній меті, порушуючи ст. 8 Конвенції.

Таким чином, суд постановив, що Хорватія повинна виплатити Новаковичу 5 тис. євро відшкодування моральної шкоди.

З текстом рішення ЄСПЛ у справі «Міле Новакович проти Хорватії» (заява №73544/14) можна ознайомитися за посиланням <https://hudoc.echr.coe.int/eng-press?i=003-6889459-9244499>.

Справа CASE OF JURČIĆ v. CROATIA («Юрчич проти Хорватії») про відмову в прийомі на роботу, у якій ЄСПЛ наголосив, що відмова в прийомі на роботу чи в призначенні страхових виплат, пов'язаних із вагітністю та супутніми хворобами, є прямою дискримінацією. Державу було визнано винною в порушенні ст. 14 (ЗАБОРОНА ДИСКРИМІНАЦІЇ) ЄВРОПЕЙСЬКОЇ КОНВЕНЦІЇ ПРО ЗАХИСТ ПРАВ ЛЮДИНИ І ОСНОВОПОЛОЖНИХ СВОБОД.

Обставини справи

Кристина Юрчич скористалася процедурою in vitro. Через 10 днів після цього вона уклала трудовий договір із приватною компанією. Штаб-квартира тієї фірми розташовувалася за 360 км від місця проживання жінки.

Після спливу трьох тижнів К. Юрчич дізналася про свою вагітність. Її самопочуття погіршилося через токсикоз. Вона відразу звернулася до фонду медичного страхування із запитом про надання лікарняного. Однак згодом офіс хорватської лікарняної каси ініціював перевірку стану медичного страхування К. Юрчич. У результаті їй відмовили в реєстрації як застрахованого працівника та компенсації заробітної плати через відпустку у зв'язку з хворобою.

Жінка подала апеляцію на таке рішення. Свою позицію вона підтвердила довідкою від гінеколога, який підтвердив, що в момент прийняття на роботу К. Юрчич не могла знати про успішність проведеної процедури. Утім боротьба з фондом закінчилася тим, що виплат вона так і не отримала. Страховик назвав працевлаштування К. Юрчич фіктивним.

Отож, у пошуках правди жінка пішла до Вищого адміністративного суду. Вона вимагала визнати дії фонду такими, що дискримінують її як жінку, котра вдалася до *in vitro*. Суд також зазначив, що на момент працевлаштування жінка не була придатною для роботи. До того ж усі її дії, на думку суду, свідчать про фіктивність трудового договору, який вона уклала заради виплат. Скаргу щодо дискримінації суд визнав необґрунтованою, адже відмова ніяк не стосувалася її статі чи вагітності.

У Конституційному суді К. Юрчич чекало таке ж рішення. Крім того, там додали, що в стані вагітності вона не могла їздити на роботу за 360 км від місця офіційного проживання.

У зверненні в Страсбург К. Юрчич стверджувала, що зазнала дискримінації як за ознакою статі, так і на основі розкриття інформації про медичну процедуру, яку їй довелося пройти, щоб завагітніти. Вона стверджувала, що під час працевлаштування в неї не було можливості перевірити, чи було запліднення успішним. Ухвалення державою рішення, що в той момент вона не могла працювати, є дискримінацією.

На її думку, суд ніколи б не дійшов такого висновку відносно жінки, яка завагітніла природним шляхом. Окрім того, заявниця стверджувала, що національне законодавство дає вагітним жінкам можливість працевлаштуватися і що фонд не мав ніяких правових підстав для того, щоб не визнавати укладеного нею трудового договору.

Уряд же наполягав, що з нею поводитися так само, як і з іншими вагітними, які прагнули отримати матеріальну вигоду від державної системи медичного страхування шляхом укладення фіктивних трудових договорів. Представники країни пояснили, що, на відміну від безробітних громадян, працюючі вагітні жінки мають право на компенсацію у зв'язку з ускладненнями, пов'язаними з вагітністю. Компенсація виплачується не з кишені роботодавця, а з бюджетного гаманця.

До того ж урядовці підтверджували свою позицію численними рішеннями хорватських судів і наполягали на законності мети не допустити «обману системи страхових виплат». Мовляв, заявниця уклала трудовий договір, хоча лікарі рекомендували відпочити після проведеної процедури. Про фіктивність договору, на думку урядовців, свідчить і місце працевлаштування — за 360 км від міста, де вона офіційно зареєстрована.

Крім того, жодної упередженості стосовно неї не було, оскільки за К. Юрчич зберігалися всі виплати, на які мали право інші жінки, за винятком оплати відпустки через ускладнення, пов'язані з вагітністю.

Що сказав Європейський суд з прав людини?

Європейський суд з прав людини оцінив аргумент уряду, що заявниця не могла виконувати трудові функції на момент укладення договору з огляду віддаленість місця роботи та загрозу для здоров'я через постійні переїзди. Він зауважив: навіть якщо присутність працівника на робочому місці є попередньою умовою для виконання трудового договору, захист, який надається жінці під час вагітності, не може залежати від того, перебуває вона на робочому місці чи ні.

Також ЄСПЛ відмітив: хорватські суди обмежились висновком, що через штучне запліднення та рекомендацію лікаря відпочити кілька днів К. Юрчич не була здатна виконувати свої трудові обов'язки. Тобто суди фактично заявили, що вона повинна утриматися від виконання роботи до моменту підтвердження вагітності. На думку Суду, такі висновки суперечать нормам не тільки міжнародного, а й національного права. Адже вказані дії можуть бути рівнозначними відмовлянню від роботи через можливу вагітність. Цих фактів достатньо, щоб зробити висновок, що заявниця зазнала дискримінації за ознакою статі.

Також Європейський суд з прав людини звернув увагу на те, що, коли жінка приступала до роботи, вона точно не знала, чи було запліднення успішним. Тим більше вона не могла знати про погіршення здоров'я, спричинене вагітністю.

Крім того, відповідно до хорватських і міжнародних норм запитувати інформацію про штучне запліднення та вагітність заборонено. ЄСПЛ також вважає, що запитання в будь-якій формі під час прийняття на роботу про теперішній стан, про плани завагітніти чи піти в декретну відпустку явно свідчать про пряму дискримінацію за ознакою статі. Влада країни також ніколи не намагалася підтвердити факт фіктивності трудових відносин.

Також у Страсбурзі не могли не висловити стурбованості підтекстом висновку, зробленого Хорватією. Мовляв, жінки не повинні працювати чи шукати роботу під час вагітності. Подібні тенденції, на думку Суду, є перешкодою для досягнення справжньої гендерної рівності.

ЄСПЛ наголосив, що відмова в прийомі на роботу чи в призначенні страхових виплат, пов'язаних із вагітністю та супутніми хворобами, є прямою дискримінацією. Подібні рішення можуть свідчити тільки про фінансовий інтерес держави.

Суд переконаний, що відмінність у ставленні, якого зазнала жінка, котра завагітніла за допомогою штучного запліднення, є об'єктивно невинуватим.

З повним текстом рішення ЄСПЛ від 4.02.2021 у справі CASE OF JURČIĆ v. CROATIA можна ознайомитися за посиланням <https://hudoc.echr.coe.int/rus/?i=001-207633>.

Справа «Bilgen v. Turkey» («Більген проти Туреччини»). ЄСПЛ дійшов висновку, що рішення, пов'язані з кар'єрою та переведенням суддів, мають бути належно вмотивовані. Тож ЄСПЛ установив порушення ст. 6 (ПРАВО НА СПРАВЕДЛИВИЙ СУД) ЄВРОПЕЙСЬКОЇ КОНВЕНЦІЇ ПРО ЗАХИСТ ПРАВ ЛЮДИНИ І ОСНОВОПОЛОЖНИХ СВОБОД. Туреччину зобов'язали виплатити заявникові € 12500, як компенсацію за моральну шкоду та покрити € 8000 судових витрат.

Обставини справи

Заявник із 1979 року працював суддею різних інстанцій та рангів. У 1995-му був направлений на роботу до Адміністративного суду м. Анкари, а потім очолив одну з палат.

У 2005 році його перевели до регіонального суду Анкари на підставі рішення Вищої ради суддів і прокурорів (ВРСП). Заявник спробував оскаржити таке рішення до ВРСП, але його скарга була відхилена.

Заявник поскаржився до апеляційної палати, проте наслідком такого оскарження стало його переведення до суду нижчої інстанції.

У заявника склалося враження, що його таким чином покарали за оскарження попереднього переведення.

Врешті-решт, він пішов у відставку, а потім подав скаргу до ЄСПЛ із мотивів порушення права на справедливий судовий розгляд. Заявник вважав, що його переведення на нове місце роботи – це спосіб політичного тиску не лише на нього, а й на колег, а дисциплінарний орган діяв саме таким чином, щоб показати іншим суддям, що буде, якщо вони почнуть скаржитися на рішення ВРСП.

При цьому Уряд Туреччини намагався довести таке:

- система ротації суддів була створена з ціллю усунути географічну нерівність у розподіленні кадрів, а також для запобігання створенню культурних і соціальних бар'єрів, які можуть вплинути на незалежність професії;
- на національному рівні від системи ротації очікували забезпечити високий рівень професійних послуг у кожному регіоні;

керівництво країни вважало, що постійне перебування судді на одному місці роботи, особливо в невеликих містах, створює ризики для правосуддя. Адже коли суддя пов'язаний тісними соціальними зв'язками із суспільством, то йому важче залишатися неупередженим.

Отож, ЄСПЛ відразу вказав, що у цій справі рішення про зміну місця роботи заявника не переглядалося у жодному із судів чи органі із судовими повноваженнями.

Таке обмеження виходить із прийнятої на національному рівні конституційної заборони переглядати рішення Вищої ради суддів і прокурорів. Саме тому представники країни дії своїх органів уважали повністю законними.

Утім через відсутність у справі доказів крайньої потреби перевести суддю до нижчої інстанції без права на доступ до суду ЄСПЛ не підтримав позицію уряду Туреччини.

Адже обмеження у вигляді конституційної заборони оскаржувати рішення ВРСР про переведення не мали ніякої законної цілі. Відповідно була порушена сама суть права на справедливий суд.

У рішеннях, які стосуються кар'єри та переведення суддів, повинні бути наведені вагомі та переконливі причини. Наприклад, такі, що могли б дійсно показати гостру нестачу кадрів у тому чи іншому суді.

З огляду на важливу роль суддів, яку вони відіграють у захисті прав, передбачених у конвенції, у країні мають існувати гарантії того, що судовій незалежності нічого не загрозують.

Європейський суд зазначив, що в різних міжнародних звітах експерти вже неодноразово висловлювали занепокоєння щодо неможливості суддями Туреччини оскаржувати рішення про переведення. До того ж судді переконані, що аргумент урядовців, ніби така законодавча заборона існує для запобігання великій кількості позовів, не може бути вищою, ніж право суддів на захист цивільних прав та обов'язків.

З повним текстом рішення ЄСПЛ від 9.03.2021 у справі «Bilgen v. Turkey» можна ознайомитися за посиланням <https://hudoc.echr.coe.int/rus#%7B%22itemid%22%3A%22001-208367%22%7D>.

Рішення ЄСПЛ від 6 липня 2021 року у справі GRUBA AND OTHERS v. RUSSIA («Груба та інші проти Росії»), №№66190/09 та 3 інших. Справа стосується різниці у праві на відпустку для догляду за дитиною між поліцейськими-чоловіками та поліцейськими-жінками. ЄСПЛ встановив порушення ст. 14 (ЗАБОРОНА ДИСКРИМІНАЦІЇ) у сукупності зі ст. 8 (ПРАВО НА ПОВАГУ ДО ПРИВАТНОГО І СІМЕЙНОГО ЖИТТЯ), та ст. 6 (ПРАВО НА СПРАВЕДЛИВИЙ СУД) ЄВРОПЕЙСЬКОЇ КОНВЕНЦІЇ ПРО ЗАХИСТ ПРАВ ЛЮДИНИ І ОСНОВОПОЛОЖНИХ СВОБОД, присудивши заявникам значні компенсації.

Обставини справи

У поліцейського Олександра Груби дружина також працювала в поліції. Причому в неї були більша зарплати і вища посада. На сімейній раді вирішили, що після декрету вона виходить на роботу, а тато виховує немовля. У результаті так і вийшло, тільки Олександра звільнили за прогули. Він подав до суду, але програв.

Інший поліцейський, Олександр Михайлов, попросив про відпустку за станом здоров'я. Лікарі не рекомендували дружині піднімати тяжкості (дитину на руки не взяти). Але керівництво відмовило у відпустці по догляді за дитиною. Аналогічна ситуація була в родині Олексія Морозова.

Поліцейський Олег Маринцев просив про відпустку по догляді за дитиною всього за два місяці до звільнення за станом його здоров'я. Однак і тут отримав відмову.

Оскільки на національному рівні поліцейським домогтися справедливості не вдалося, чоловіки звернулися до ЄСПЛ. Посилаючись на ст. 14 в сукупності зі ст. 8 Конвенції, вони скаржилися, що відмова в наданні відпустки по догляді за дитиною є дискримінацією за ознакою статі.

Суд також установив, що стосовно відпустки по догляді за дитиною і допомоги по догляді за дитиною чоловіки перебувають у порівняльному стані з жінками. Дійсно, на відміну від відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, яка була призначена для того, щоб жінка могла оговтатися після пологів і годувати дитину, якщо вона того забажає, відпустка по догляді за дитиною належить до періоду надалі і призначена для того, щоб батько міг залишитися вдома, аби особисто доглядати за немовлям.

Беручи до уваги відмінності, які можуть існувати між матір'ю і батьком у їхніх відносинах з дитиною, ЄСПЛ дійшов висновку, що відносно ролі догляду за дитиною в період відпустки по догляді чоловіки і жінки «перебували в однаковому становищі».

Суд вважав, що відмінність у зверненні між поліцейськими чоловіками і жінками щодо права на відпустку по догляді за дитиною не можна назвати розумно і об'єктивно виправданою. Не було розумного співвідношення пропорційності між законною метою підтримки оперативної ефективності поліції і оспорюваною відмінністю у зверненні. Таким чином, ЄСПЛ дійшов висновку, що ця різниця у зверненні, потерпілими від якого стали заявники, була рівнозначною дискримінації за ознакою статі. Отже, мало місце порушення ст. 14 Конвенції у сукупності зі ст. 8 Конвенції.

З повним текстом рішення ЄСПЛ від 6 липня 2021 року у справі GRUBA AND OTHERS v. RUSSIA («Груба та інші проти Росії»), №№66190/09 та 3 інших можна ознайомитися за посиланням <https://european-court-help.ru/postanovlenie-po-delu-gruba-i-drugie-protiv-rossii-gruba-and-others-v-russia-66190-09-i-3-drugix/>.

Європейський суд з прав людини в рішенні від 22.07.2021 у справі CASE OF GUMENYUK AND OTHERS v. UKRAINE («Гуменюк та інші проти України») констатував порушення § 1 ст. 6 (ПРАВО НА СПРАВЕДЛИВИЙ СУД) ЄВРОПЕЙСЬКОЇ КОНВЕНЦІЇ ПРО ЗАХИСТ ПРАВ ЛЮДИНИ І ОСНОВОПОЛОЖНИХ СВОБОД в частині доступу до правосуддя, а також ст. 8 (ПРАВО НА ПОВАГУ ДО ПРИВАТНОГО І СІМЕЙНОГО ЖИТТЯ) в частині незаконного втручання у виконання суддями ВСУ своїх обов'язків.

Обставини справи

Європейський суд з прав людини погодився з думкою Конституційного Суду, що перейменування судового органу не могло відбуватися без переведення суддів ВСУ на посади суддів ВС. ЄСПЛ наголосив, що необхідність участі в конкурсі, включаючи вибір експертів і відсутність інституційних і процесуальних гарантій, не узгоджується з принципом незмінності судової системи і суспільної довіри до неї.

Водночас ЄСПЛ звернув увагу на те, що «обмеження права члена судової влади на оскарження його дострокового звільнення або заходу, що рівнозначне звільненню, може бути несумісним із незалежністю судової влади, якщо застосовується без будь-якої конкретної причини».

У результаті ЄСПЛ констатував порушення § 1 ст. 6 (ПРАВО НА СПРАВЕДЛИВИЙ СУД) ЄВРОПЕЙСЬКОЇ КОНВЕНЦІЇ ПРО ЗАХИСТ ПРАВ ЛЮДИНИ І ОСНОВОПОЛОЖНИХ СВОБОД в частині доступу до правосуддя, а також ст. 8 (ПРАВО НА ПОВАГУ ДО ПРИВАТНОГО І СІМЕЙНОГО ЖИТТЯ) в частині незаконного втручання у виконання суддями ВСУ своїх обов'язків. Як компенсацію моральної шкоди Україна повинна виплатити 8 суддям ВСУ, які подали скаргу, по 5000 євро.

З повним текстом рішення від 22.07.2021 у справі CASE OF GUMENYUK AND OTHERS v. UKRAINE («Гуменюк та інші проти України») можна ознайомитися за посиланням <https://hudoc.echr.coe.int/eng/?i=001-211125>

4. ПУБЛІКАЦІЇ У СФЕРІ ДІЯЛЬНОСТІ КОМІТЕТУ

28

Монографії:

1. Мельник Я. Я. Захист соціальних прав: монографія. Одеса: Видавничий дім «Гельветика», 2022. 243 с.
2. Мельник Я. Я. Нормативність соціальних послуг: монографія. Одеса: Видавничий дім «Гельветика», 2022. 184 с.
3. Мельник Я. Я. Забезпечення соціальної безпеки в євроінтеграційних умовах: монографія. Одеса: Видавничий дім «Гельветика», 2022. 280 с.
4. Мельник Я. Я. Обмеження соціальних прав: монографія. Одеса: Видавничий дім «Гельветика», 2022. 280 с.

Наукові статті та тези:

5. Мельник Я. Я. Кодифікація безпекових норм в соціальному праві: до питання розробки «Кодексу соціальної безпеки України». Правове забезпечення соціальної безпеки в умовах євроінтеграційних процесів: тези допов. учасн. III Міжн. наук.-практ. конф. (м. Київ, 16 листопада 2022 р.), С. 67 – 70.

6. Мельник Я. Колізійні питання щодо реалізації права на працю та організації праці за кордоном. Вісник НАУУ.

URL: https://unba.org.ua/assets/uploads/news/visnyky/2022-07-01-v-snik-naau_62c1243165c0b.pdf

7. Мельник Я. Фінальні акорди права. Книга нарисів про право (есе). 2022. 90 с. Конференція: «Особливості нормативності соціальних послуг в Україні та ЄС» (Вінниця).

8. Мельник Я. Конференція: «До проблеми про «право на безпеку» за цивільним законодавством» (Харків).

9. Мельник Я. Конференція: «Обмеження соціальних прав як забезпечення режиму соціальної безпеки» (Харків).

10. Мельник Я. Конференція: «Адміністративні процедури та соціальні послуги: до проблеми забезпечення реалізації соціальних прав» (Харків).

11. Мельник Я. Конференція: «Право як атрибут» (Харків).

12. Сіроха Д. І. Особливості корпоративної нормотворчості у трудовому праві України. Правове забезпечення соціальної безпеки в умовах євроінтеграційних процесів: тези допов. учасн. III Міжн. наук.-практ. конф. (м. Київ, 16 листопада 2022 р.), С. 34 – 35.

13. Sirokha D.I., Yaroshenko, O.M., Melnyk K.Yu., Arsentieva O.S., Teslikova, I.I. Gender Inequality in Social Security on the Basis of the ECtHR Case—Law Sriwijaya Law Review, 2022, 6(2), pp. 224 – 238.

14. Sirokha D.I., Yaroshenko O.M., Velychko L.Y., Kotova L.V., Sobchenko V.V. Current problems of legal regulation of remote work in the context of the introduction of restrictive measures caused by the spread of covid-19 in Ukraine and the EU Relacoes Internacionais no Mundo Atual, 2022, 1(34), pp. 1–16.

15. Андрушко А. В. Гарантії трудових прав працівників під час воєнного стану. Науковий вісник УжНУ. Серія Право. Випуск 73 (5). 2022 рік. С. 175 – 182.

16. Андрушко А. В. Гарантії трудових прав під час воєнного стану. Міжнародна науково-практична конференція «Двадцять перші осінні юридичні читання» присвячена 30-річчю Хмельницького університету управління та права імені Леоніда Юзькова. 06.10.2022.

17. Андрушко А. В. Гарантії трудових прав під час воєнного стану. V Всеукраїнська науково-практична конференція «Актуальні питання державотворення та захисту прав людини в Україні». МАУП 08.12.2022.

18. Андрушко А. В. Трудові права під час воєнного стану. IV Всеукраїнська науково-практична конференція «Актуальні питання державотворення та захисту прав людини в Україні». МАУП 12.09.2022.

19. Андрушко А. В. Трудові права та гарантії працівників під час воєнного стану. XXI Всеукраїнська науково-практична конференція «Збереження національної ідеї та національної самосвідомості українського народу в контексті історичних подій XX-XXI ст.». МАУП 24.11.2022.

20. Андрушко А. В. Гарантії трудових прав працівників. Науково-практичний круглий стіл «Захист прав людини в Україні: сучасний стан та перспективи вдосконалення» присвячений 74-й річниці проголошення Загальної декларації прав людини 09.12.2022. ХУУП. м. Хмельницький.

21. Андрушко А. В. Трудові права під час воєнного стану. Управлінські та правові засади забезпечення розвитку України як європейської держави : збірник тез XXVI щорічної звітної наукової конференції науково-педагогічних працівників, докторантів та аспірантів Хмельницького університету управління та права імені Леоніда Юзькова (м. Хмельницький, 18 лютого 2022 року). Хмельницький : Хмельницький університет управління та права імені Леоніда Юзькова, 2022. С. 95-97.

Публікації на інтернет-сайтах:

22. Кайда Н. Державним службовцям дозволено займатися іншою оплачуваною роботою

URL: <https://www.hsa.org.ua/blog/derzhavnym-sluzhbovtsyam-dozvoleno-zaimatysya-inshoyu-oplachuvanoyu-robotoyu/>

23. Кайда Н. Вступ на публічну службу у період дії воєнного стану

URL: <https://www.hsa.org.ua/blog/vstup-na-publichnu-sluzhbu-u-period-diyi-voyennogo-stanu/>

24. Кайда Н. Запровадження дистанційної роботи

URL: <https://www.hsa.org.ua/blog/zaprovadzhennya-dystantsiynoyi-roboty/>

25. Кайда Н. Запровадження дистанційної роботи

URL: <https://www.hsa.org.ua/blog/zaprovadzhennya-dystantsiynoyi-roboty/>

26. Кайда Н. Відсутність у заяві конкретної дати звільнення свідчить про відсутність волевиявлення працівника на припинення трудового договору за взаємною угодою сторін: судова практика ВС

URL: <https://www.hsa.org.ua/blog/vidsutnist-u-zayavi-konkretnoyi-daty-zvilnennya-svidchyt-pro-vidsutnist-voleviavlennya-pratsivnyka-na-prypynennya-trudovogo-dogovoru-za-vzayemnoyu-ugodoyu-storin-sudova-praktyka-vs/>

27. Кайда Н. Державним службовцям дозволено займатися іншою оплачуваною роботою

URL: <https://www.hsa.org.ua/blog/derzhavnym-sluzhbovtsyam-dozvoleno-zaimatysya-inshoyu-oplachuvanoyu-robotoyu/>

28. Кайда Н. Урядом визначено процедуру припинення трудового договору в разі смерті роботодавця-фізичної особи

URL: <https://www.hsa.org.ua/blog/uryadom-vyznachenoprotseduru-prypynennya-trudovogo-dogovoru-v-razi-smerti-robotodavtsya-fizichnoyi-osoby/>

29. Кайда Н. Зміни правового регулювання ринку праці і зайнятості в умовах воєнного стану: огляд Закону від 01.07.2022 р. №2352-IX від Наталії Кайди
URL: <https://www.hsa.org.ua/blog/zminy-pravovogo-regulyuvannya-rynku-pratsi-i-zajnyatosti-v-umovah-voyennogo-stanu-oglyad-zakonu-vid-01-07-2022-r-2352-ix-vid-nataliyi-kajdy/>
30. Кайда Н. Новели оптимізації трудового законодавства під час воєнного стану: аналіз законопроектів №7251, №5371, №5266
URL: <https://www.hsa.org.ua/blog/novelyi-optymizatsiyi-trudovogo-zakonodavstva-pid-chas-voyennogo-stanu-analiz-zakonoproektiv-7251-5371-5266/>
31. Кайда Н. Право на працю в умовах воєнного стану
URL: <https://www.hsa.org.ua/blog/pravo-na-pratsyu-v-umovah-voyennogo-stanu/>
32. Кайда Н. Трудові права під час воєнного стану
URL: <https://advokatpost.com/trudovi-prava-pid-chas-voyennogo-stanu-advokat-kajda/>
33. Матвійчук Н. Трудові відносини під час війни: діє новий закон
URL: <https://golaw.ua/ua/insights/publication/trudovi-vidnosini-pid-chas-vijni-diye-novij-zakon/>
34. Матвійчук Н. Евакуація підприємств із зони бойових дій на безпечну територію
URL: <https://golaw.ua/ua/insights/publication/evakuaciya-pidpriemstv-iz-zoni-bojovih-dij-na-bezpechnu-teritoriyu/>
35. Матвійчук Н. Чи можна не виплачувати зарплату під час війни через форс-мажор?
URL: <https://golaw.ua/ua/insights/publication/chi-mozhna-ne-viplachuvati-zarplatu-pid-chas-vijni-cherez-fors-mazhor/>
36. Матвійчук Н. Позиція Верховного Суду: питання щодо звільнення директора ТОВ за власним бажанням вирішується загальними зборами.
URL: <https://golaw.ua/ua/insights/publication/chi-mozhna-ne-viplachuvati-zarplatu-pid-chas-vijni-cherez-fors-mazhor/>
37. Матвійчук Н. Мобілізація: що потрібно знати роботодавцю?
URL: <https://golaw.ua/ua/insights/publication/mobilizaciya-pracivnikiv-shho-potribno-znati-robotodavczyu/>
38. Матвійчук Н. Аутстафінг: як це працює та чи законна «оренда» персоналу в Україні?
URL: <https://eba.com.ua/autstafing-chy-pratsyuye-orenda-personalu-v-ukrayini/>
39. Матвійчук Н. Профспілки: реалізація прав працівників чи загроза для роботодавця?
URL: <https://golaw.ua/ua/insights/publication/profspilki-realizaciya-prav-pracivnikiv-chi-rizik-dlya-robotodavczya/>
40. Матвійчук Н. Діють нові правила трудових відносин
URL: <https://golaw.ua/ua/insights/publication/diyut-novi-pravila-trudovih-vidnosin/>
41. Матвійчук Н. Військовий облік жінок: все, що потрібно знати
URL: <https://golaw.ua/ua/insights/publication/vijskovij-oblik-zhinok-vse-shho-potribno-znati/>
42. Матвійчук Н. Чи буде військовий облік жінок добровільним?
URL: <https://golaw.ua/ua/insights/publication/chi-bude-vijskovij-oblik-zhinok-dobrovolnim/>
43. Матвійчук Н. вебінар GOLAW в партнерстві з ACC на тему: «Трудові відносини в умовах воєнного стану»
URL: <https://eba.com.ua/trudovi-vidnosyny-v-umovah-voyennogo-stanu/>
44. Матвійчук Н. Трудові права в умовах воєнного стану.
URL: <https://www.hsa.org.ua/vebinar-zahyst-trudovyh-prav-v-umovah-voyennogo-stanu/>
45. Матвійчук Н. Трудові відносини в умовах воєнного стану: останні законодавчі зміни
URL: <https://golaw.ua/ua/insights/events/trudovi-vidnosini-v-umovah-voyennogo-stanu-ostanni-zakonodavchi-zmini/>
46. Матвійчук Н. Відрядження за кордон під час війни
URL: <https://eba.com.ua/event/onlain-zustrich-vidryadzhennya-za-kordon-pid-chas-vijny-2022-10-05-18-16/>
47. Матвійчук Н. ТОП-5 змін до трудового законодавства у 2022 році.
URL: <https://golaw.ua/ua/insights/publication/top-5-zmin-do-trudovogo-zakonodavstva-u-2022-roczivideozapis-vebinaru/>
48. Цветкова К. Особливості виконання державою судових рішень.
URL: <https://golaw.ua/ua/insights/publication/osoblivosti-vikonannya-derzhavoyu-sudovih-rishen/>
49. Цветкова К., Матвійчук Н. Трудовий комплаєнс: дайджест останніх змін.
URL: <https://golaw.ua/ua/insights/publication/trudovij-komplajens-dajdzhest-ostannih-zmin/>
50. Цветкова К. Компенсація збитків, завданих воєнними діями
URL: <https://golaw.ua/ua/insights/publication/yaki-sudi-zminili-pidsudnist-na-chas-voyennogo-stanu/>
51. Цветкова К. Економічний фронт: трудові питання під час війни
URL: <https://golaw.ua/ua/insights/publication/ekonomichnij-front-trudovi-pitannya-pid-chas-vijni/>
52. Цветкова К. Знищення або пошкодження майна громадян внаслідок бойових дій: подача заявки в «Дії»
URL: <https://golaw.ua/ua/insights/publication/znishchennya-abo-poskodzhennya-majna-gromadyan-vnaslidok-bojovih-dij-podacha-zayavki-v-diyi/>
53. Цветкова К. В яких випадках можна призупинити дію трудового договору під час воєнного стану?
URL: <https://golaw.ua/ua/insights/publication/v-yakih-vipadkah-mozhna-prizupiniti-diyu-trudovogo-dogovoru-pid-chas-voyennogo-stanu/>
54. Цветкова К. Відчуження майна під час війни: інструкція для бізнесу
URL: <https://golaw.ua/ua/insights/publication/vidchuzhennya-majna-pid-chas-vijni-instrukciya-dlya-biznesu/>
55. Цветкова К., Матвійчук Н. Посилено захист прав працівників: набув чинності закон
URL: <https://golaw.ua/ua/insights/publication/posileno-zahist-prav-pracivnikiv-nabuv-chinnosti-zakon/>
56. Цветкова К., Матвійчук Н. Отримання працівником іт-компанії повістки
URL: <https://golaw.ua/ua/insights/publication/otrimannya-pracivnikom-it-kompaniyi-povistki/>
57. Цветкова К. Позиція верховного суду: дата звільнення має обов'язково бути вказана у заяві працівника про звільнення за угодою сторін
URL: <https://m.facebook.com/groups/litigationinukraine/permalink/3323235927911275/>
58. Цветкова К. Які суди змінили підсудність на час воєнного стану?
URL: <https://golaw.ua/ua/insights/publication/yaki-sudi-zminili-pidsudnist-na-chas-voyennogo-stanu/>
59. Цветкова К., Матвійчук Н. Бронювання працівників іт-компаній
URL: <https://golaw.ua/ua/insights/publication/bronyuvannya-pracivnikiv-it-kompanij/>

60. Цветкова К. Звернення з позовом про стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу не обмежується строками URL: <https://m.facebook.com/groups/litigationinukraine/permalink/3434775260090674/>
61. Цветкова К. Особа, яка не була зареєстрована учасником аукціону, може оскаржити його результати лише за певних умов URL: <https://m.facebook.com/GOLawFirm/photos/gm.3446163175618549/8035051583186648/?type=3&rd=1>
62. Цветкова К. Діють нові правила трудових відносин URL: <https://golaw.ua/ua/insights/publication/diyut-novi-pravila-trudovih-vidnosin/>
63. Цветкова К. Фріланс по-українськи: що змінює новий закон? URL: <https://golaw.ua/ua/insights/publication/frilans-po-ukrayinski-shho-zminyuye-novij-zakon>
64. Цветкова К. Верховний суд: встановлення кворуму загальних зборів у статуті тов не відповідає закону URL: <https://m.facebook.com/groups/litigationinukraine/permalink/3465243820377151/>
65. Цветкова К. Продовження воєнного стану в Україні: наслідки для бізнесу URL: <https://golaw.ua/ua/insights/publication/prodovzhennya-voennogo-stanu-v-ukrayini-naslidki-dlya-biznesu/>
66. Цветкова К. Військовий облік жінок: все, що потрібно знати URL: <https://golaw.ua/ua/insights/publication/vijskovij-oblik-zhinok-vse-shho-potribno-znati/>
67. Цветкова К. Які наслідки надходження судової повістки через застосунок «дія»? URL: <https://golaw.ua/ua/insights/publication/yaki-naslidki-nahodzhennya-sudovoi-povistki-cherез-zastosunok-diya/>
68. Цветкова К. В який строк можна звернутись до єспл із заявою проти росії? URL: <https://golaw.ua/ua/insights/publication/v-yakij-strok-mozhna-zvernutis-do-єspl-iz-zayavoyu-proti-rosiyi/>
69. Цветкова К. Верховний суд висловився щодо спору блогерів у мережі instagram URL: <https://golaw.ua/ua/insights/publication/verhovnij-sud-visloviv-sya-shhodo-sporu-blogeriv-u-merezhi-instagram/>
70. Цветкова К. Чи буде військовий облік жінок добровільним? URL: <https://golaw.ua/ua/insights/publication/chi-bude-vijskovij-oblik-zhinok-dobrovilnim/>
71. Цветкова К. INSOLVENCY LITIGATION 2022: SPECIAL REPORT FOR LEXOLOGY URL: <https://golaw.ua/insights/publication/insolvency-litigation-2022-special-report-for-lexology/>
72. Цветкова К. Матвійчук Н. Пам'ятка адвокату з питань бронювання працівників за підприємствами URL: <https://unba.org.ua/assets/uploads/publications/%D0%91%D1%80%D0%BE%D0%BD%D1%8E%D0%B2%D0%B0%D0%BD%D0%BD%D1%8F.pdf>
73. Вікторія Поліщук. Тенденції судової практики у трудових спорах під час дії воєнного стану. URL: <https://www.hsa.org.ua/blog/tendentsiyi-sudovoyi-praktyky-u-trudovyh-sporah-pid-chas-diyi-voennogo-stanu/>
74. Вікторія Поліщук. Стягнення середнього заробітку для осіб, які призвані на строкову військову службу. URL: <https://www.hsa.org.ua/blog/styagnennya-serednogo-zarobitku-dlya-osib-yaki-pryzvani-na-strokovu-vijskovu-sluzhbu/>
75. Вікторія Поліщук. Використання скріншотів із Viber як доказів у судовому засіданні. URL: <https://www.hsa.org.ua/blog/vykorystannya-skrinshotiv-iz-viber-yak-dokaziv-u-sudovomu-zasidanni/>
76. Вікторія Поліщук. Юрисдикція спорів між профспілкою та роботодавцем. URL: <https://www.hsa.org.ua/blog/yurysdyktsiya-sporiv-mizh-profspilkoyu-ta-robotodavcem/>
77. Вікторія Поліщук. У чому полягають особливості надання відпусток в умовах воєнного стану? URL: <https://www.hsa.org.ua/blog/u-chomu-polyagayut-osoblyvosti-nadannya-vidпусток-v-umovah-voennogo-stanu/>
78. Вікторія Поліщук. Зміни у частині застосування праці іноземців та осіб без громадянства в Україні. URL: <https://www.hsa.org.ua/blog/zminy-u-chastyni-zastosuvannya-pratsi-inozemtsiv-ta-osib-bez-gromadyanstva-v-ukrayini-i-nadannya-poslug-z-poserednytstva-u-pratsevlashtuvanni-za-kordonom/>
79. Вікторія Поліщук. Облік робочих місць для осіб з інвалідністю. URL: <https://www.hsa.org.ua/blog/oblik-robochyh-mists-dlya-osib-z-invalidnistyu/>
80. Андрушко А. В. Свобода вибору у контексті права на працю (за п 1ст. 40 КЗпП України. Науковий вісник УжНУ. Серія Право. Випуск 69. 2022р. С. 189 – 195.
81. Андрушко А. В. Призначення трудового права у державі під час воєнного стану. ВША НААУ URL: <https://www.hsa.org.ua/blog/priznacennia-trudovogo-prava-u-derzavi-pid-cas-voennogo-stanu-advokat-alla-andrusko>
82. Андрушко А. В. Встановлення факту трудових відносин у судовому порядку. ВША НААУ URL: <https://www.hsa.org.ua/lectors/andrushko-alla/articles/vstanovlennya-faktu-trudovyh-vidnosyn-analiz-sudovoyi-praktyky>
83. Андрушко А. В. Пам'ятка адвокату з питань організації трудових відносин під час воєнного стану” НААУ. 2022 р. / у співавторстві з Г. Лисенко/. URL: <https://unba.org.ua/assets/uploads/publications/%D0%9E%D1%80%D0%B3%D0%B0%D0%BD%D1%96%D0%B7%D0%B0%D1%86%D1%96%D1%8F%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%20%D0%B2%D1%96%D0%B4%D0%BD%D0%BE%D1%81%D0%B8%D0%BD.pdf>
84. Андрушко А. В. Пам'ятка адвокату з питань увільнення та звільнення працівників під час воєнного стану. НААУ 2022 р. / у співавторстві з Г. Лисенко/ URL: <https://unba.org.ua/assets/uploads/publications/%D0%A3%D0%B2%D1%96%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D1%8F%20%D0%B7%D0%B2%D1%96%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D1%8F.pdf>
84. Андрушко А. В. Трудові права у період воєнного стану: Пам'ятка адвокату. Рада адвокатів Хмельницької області 2022 р. URL: <http://kmrada-unba.org/wp-content/uploads/2022/06/1655286336210819.pdf>

5. ІНША АКТИВНІСТЬ

1. Підготовлено Інструкцію щодо захисту трудових прав під час війни. Республіканський (громадянський) штаб солідарності (серпень).
2. Мельник Я. Колізійні питання щодо реалізації права на працю та організації праці за кордоном. Вісник НАУУ. URL.: https://unba.org.ua/assets/uploads/news/visnyky/2022-07-01-visnik-naau_62c1243165c0b.pdf
3. Проведено відкриту лекцію із студентами ННІП КНУ на тему «Обмеження соціальних прав» ННІП КНУ ім. Тараса Шевченка.
4. Взято участь у засіданні як член секції «соціальне законодавство» в Науково-консультативній раді при Голові Верховній Раді України з питань євроінтеграції.
5. Проведено лекцію для працівників соціальної сфери у Житомирській адміністрації за темою «Права людини у сфері інформаційних правовідносин».
6. Проведено лекцію для працівників соціальної сфери та суддів у Житомирській адміністрації за темою «Актуальні питання розвитку громадянського суспільства».
7. Проведено лекцію для працівників соціальної сфери та суддів у Житомирській адміністрації за темою «Закон України «Доступ до публічної інформації»: основні аспекти».
8. Підготовлено «Інструкцію щодо захисту трудових прав під час війни. Республіканський (громадянський) штаб солідарності (червень).
9. Перепідготовлено «Інструкцію щодо захисту трудових прав під час війни. Республіканський (громадянський) штаб солідарності (серпень).
10. Напрацьовується НПА (проект Закону «Кодекс соціальної безпеки України»).
11. Напрацьовується НПА (проект змін до Закону «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)»). Обговорення триває у Національній службі посередництва та примирення.
12. Напрацьовується НПА задля приведення у відповідність соціального законодавства до вимог ЄС стандартів. Робота триває в Науково-консультативній раді при Голові Верховній Раді України з питань євроінтеграції.

