



НАЦІОНАЛЬНА АСОЦІАЦІЯ  
АДВОКАТІВ УКРАЇНИ



# ДАЙДЖЕСТ

**Дайджест судової практики  
з трудових спорів в умовах воєнного стану**

за 2023 рік

КОМІТЕТ НААУ З ПИТАНЬ ТРУДОВОГО ПРАВА

2024

# ЗМІСТ

## ДАЙДЖЕСТ

### СУДОВОЇ ПРАКТИКИ З ТРУДОВИХ СПОРІВ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду від 16.01.2023 у справі №568/487/22 (провадження №61-11728св22) щодо звільнення за прогул.....	<a href="#">4</a>
Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Третьої судової палати Касаційного цивільного суду від 27.01.2023 у справі №947/25509/21 (провадження №61-8581св22) щодо скорочення.....	<a href="#">5</a>
Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Третьої судової палати Касаційного цивільного суду від 18.04.2023 у справі №564/1035/22 (провадження №61-116св23) щодо звільнення у зв'язку з нез'явленням на роботі протягом більш як чотирьох місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності відповідно до пункту 5 частини першої статті 40 Кодексу законів про працю України.....	<a href="#">6</a>
Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Другої судової палати Касаційного цивільного суду від 19.04.2023 у справі №686/9687/22 (провадження №61-1695св23) щодо звільнення за прогул.....	<a href="#">7</a>
Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Третьої судової палати Касаційного цивільного суду від 09.05.2023 у справі №398/1985/22 (провадження №61-1351св23) щодо пропуску строку звернення до суду.....	<a href="#">8</a>
Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Третьої судової палати Касаційного цивільного суду від 22.05.2023 у справі №212/2542/22 (провадження №61-162св23) щодо зміни істотних умов праці.....	<a href="#">9</a>
Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Другої судової палати Касаційного цивільного суду від 21.06.2023 у справі №149/1089/22 (провадження №61-292св23) щодо призупинення дії трудового договору.....	<a href="#">10</a>
Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Третьої судової палати Касаційного цивільного суду від 22.06.2023 у справі №577/1447/22 (провадження №61-13377св22) щодо звільнення за прогул.....	<a href="#">11</a>
Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Третьої судової палати Касаційного цивільного суду від 06.07.2023 у справі №947/1843/21 провадження №61-8475св22 щодо скорочення.....	<a href="#">12</a>
Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду від 15.08.2023 у справі №644/368/23 (провадження №61-9917св22) щодо оскарження наказу про встановлення простою, запровадження дистанційної роботи та оплати праці в умовах воєнного стану.....	<a href="#">13</a>
Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Третьої судової палати Касаційного цивільного суду від 13.09.2023 у справі №529/830/22 (провадження №61-8034св23) щодо укладення строкового трудового договору....	<a href="#">14</a>
Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду від 14.09.2023 у справі №727/8642/22 (провадження №61-3137св23) щодо звільнення за прогул.....	<a href="#">16</a>
Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду від 14.09.2023 у справі №754/5488/22 (провадження №61-6588св23) щодо призупинення дії трудового договору.....	<a href="#">17</a>

# ЗМІСТ

## ДАЙДЖЕСТ

### СУДОВОЇ ПРАКТИКИ З ТРУДОВИХ СПОРІВ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Третьої судової палати Касаційного цивільного суду від 15.09.2023 у справі №161/7449/22 (провадження №61-735св23) щодо призупинення дії трудового договору.....	<a href="#">18</a>
Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду від 26.09.2023 у справі №751/4369/22 (провадження №61-3510св23) щодо скорочення.....	<a href="#">20</a>
Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Другої судової палати Касаційного цивільного суду від 05.10.2023 у справі №671/2022/22 (провадження №61-10474св23) щодо звільнення за прогул.....	<a href="#">21</a>
Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду від 09.10.2023 у справі №607/16763/22 (провадження №61-9481св23) щодо скорочення.....	<a href="#">22</a>
Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Другої судової палати Касаційного цивільного суду від 14.11.2023 у справі №753/775/19 (провадження №61-12286св23) щодо пропуску строку звернення до суду для оскарження наказу про звільнення з роботи у зв'язку зі вступом на військову службу під час дії особливого періоду.....	<a href="#">23</a>
Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду від 22.11.2023 у справі №234/2001/21 (провадження №61-3183св23) щодо вакантних посад під час скорочення.....	<a href="#">24</a>
Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду від 13.12.2023 у справі №939/1280/22 (провадження №61-13851св23) щодо розслідування смерті працівника внаслідок наїзду на вибуховий пристрій, який залишено військовослужбовцями держави-окупанта.....	<a href="#">25</a>
Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду від 13.12.2023 у справі №757/22437/22-ц (провадження №61-14921св23) щодо закінчення строку дії контракту.....	<a href="#">27</a>
Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Другої судової палати Касаційного цивільного суду від 20.12.2023 у справі №185/3675/22 (провадження №61-14758св23).....	<a href="#">28</a>

Відповідальний редактор дайджесту:  
Поліщук Вікторія.

Над дайджестом працювали:  
Вікторія Поліщук та Ганна Лисенко.

е-mail: [v.polishchuk@mail.unba.org.ua](mailto:v.polishchuk@mail.unba.org.ua)

Контакти:  
Комітет з питань трудового права НААУ  
Голова Комітету:  
Поліщук Вікторія.  
е-mail: [v.polishchuk@mail.unba.org.ua](mailto:v.polishchuk@mail.unba.org.ua)

Заступник голови Комітету: Цветкова Катерина.  
е-mail: [k.tsvetkova@mail.unba.org.ua](mailto:k.tsvetkova@mail.unba.org.ua)

**ПОСТАНОВА ВЕРХОВНОГО СУДУ У СКЛАДІ КОЛЕГІЇ СУДДІВ ПЕРШОЇ СУДОВОЇ ПАЛАТИ  
КАСАЦІЙНОГО ЦИВІЛЬНОГО СУДУ ВІД 16.01.2023 У СПРАВІ №568/487/22  
(ПРОВАДЖЕННЯ №61-11728СВ22) ЩОДО ЗВІЛЬНЕННЯ ЗА ПРОГУЛ**

4

Обставини справи. З 28 березня 2022 року по 29 березня 2022 року позивач був відсутній на робочому місці, що пояснював ускладнення перебігу хвороби його доньки, необхідністю доставки спеціальних медичних засобів, які належало їй приймати. Вказував на те, що він був вимушений виїхати за межі України та відвезти необхідні ліки доньці, яка знаходилася у Республіці Польща. Повідомляв, що 27 березня 2022 року він написав заяву про надання відпустки без збереження заробітної плати з 28 березня 2022 року по 29 березня 2022 року, яку передав через знайомого працівника до канцелярії ДП «Радивилівський комбінат хлібопродуктів». Натомість відповідач відмовився з'ясувати обставини поважності причин відсутності на роботі і не прийняв відповідні письмові пояснення із цього приводу. Про припинення трудових відносин між сторонами дізнався 09 квітня 2022 року. Вважає, що наказ про звільнення є незаконним, тому звернувся до суду із цим позовом.

Обґрунтування Суду. З урахуванням поданих сторонами доказів надана належна оцінка судами попередніх інстанцій. Суди зробили об'єктивні висновки про те, що позивачем не наведено переконливих доказів про те, що у нього існувала гостра (невідкладна) необхідність у перетині державного кордону 27 березня 2022 року з метою доставки ліків, необхідних для його доньки, отже, не доведено поважних причин відсутності на робочому місці 28 та 29 березня 2022 року. Позивачем не надано доказів на підтвердження придбання відповідних ліків на території України або ж призначення їх лікарем, при цьому позивач не вказував, яких саме лікарських препаратів потребувала його дочка і чому їх не можна було доставити іншим шляхом чи в інший час. У заяві від 27 березня 2022 року про надання відпустки без збереження заробітної плати ОСОБА\_1 не вказав причин, якими викликана необхідність у ній.

Вказані обставини ставлять під сумнів доводи позивача про поважність причин відсутності на робочому місці повних два робочих дні 28 і 29 березня 2022 року. При цьому суди взяли до уваги займану посаду, яку обіймав позивач, та його посадові обов'язки.

Позивачем також не надано об'єктивних пояснень щодо неможливості завчасного погодження із роботодавцем терміну відпустки, перешкод, які вплинули на процес погодження відпустки без збереження заробітної плати. При цьому з огляду на положення статті 84 КЗпП України, статті 26 Закону України «Про відпустки» та частини третьої статті 12 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» відпустка без збереження заробітної плати надається за погодженням сторін (працівника і роботодавця). Судами попередніх інстанцій надано належну оцінку поданим сторонами доказам, зроблено об'єктивні висновки про відмову у задоволенні позовних вимог.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за посиланням:

<https://reyestr.court.gov.ua/Review/108422635>.

**ПОСТАНОВА ВЕРХОВНОГО СУДУ У СКЛАДІ КОЛЕГІЇ СУДДІВ ТРЕТЬОЇ СУДОВОЇ ПАЛАТИ  
КАСАЦІЙНОГО ЦИВІЛЬНОГО СУДУ ВІД 27.01.2023 У СПРАВІ №947/25509/21  
(ПРОВАДЖЕННЯ №61-8581СВ22) ЩОДО СКОРОЧЕННЯ**

Колегія суддів наголошує, що у разі скорочення посади, на якій працював незаконно звільнений працівник, для виконання рішення суду роботодавець повинен поновити працівника на рівнозначній посаді або внести відповідні зміни до штатного розпису – ввести скорочену посаду, що є належним виконанням з його боку рішення суду про поновлення працівника на роботі.

Проте у КП «Морська пошуково-рятувальна служба» не було необхідності вводити посаду інспектора відділу документального забезпечення та контролю на момент поновлення ОСОБА\_1 на роботі, а саме: 12 березня 2020 року, оскільки така посада була у штатному розписі. Водночас надалі зазначена посада, яку обіймала ОСОБА\_1, підлягала скороченню у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці відповідно до наказу від 31 березня 2021 року №160-н «Про внесення змін до штатного розпису КП «Морська пошуково-рятувальна служба» та з 01 квітня 2021 року виведено зі штатного розпису відділ документального забезпечення та контролю, зокрема і посаду інспектора відділу документального забезпечення та контролю.

Схожий за змістом правовий висновок викладено в постанові Верховного Суду від 08 вересня 2021 року у справі №306/1325/18 в аналогічних правовідносинах і підстав для відступу від якого колегія суддів не вбачає.

Питання запровадження до штатного розпису будь-якої посади, укладання договорів про повну матеріальну відповідальність та передання працівнику підзвіт матеріальних цінностей належать до внутрішньогосподарської діяльності організації чи установи, входять у компетенцію такої організації і згідно з чинним законодавством не можуть вирішуватися судом. Таким чином, покладання на роботодавця обов'язку повторно проходити процедуру внесення змін і затвердження нового штатного розпису зі скороченням відповідної посади законодавством не передбачено.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за посиланням:

<https://reyestr.court.gov.ua/Review/108766028>.



**ПОСТАНОВА ВЕРХОВНОГО СУДУ У СКЛАДІ КОЛЕГІЇ СУДДІВ ТРЕТЬОЇ СУДОВОЇ ПАЛАТИ  
КАСАЦІЙНОГО ЦИВІЛЬНОГО СУДУ ВІД 18.04.2023 У СПРАВІ №564/1035/22  
(ПРОВАДЖЕННЯ №61-116СВ23) ЩОДО ЗВІЛЬНЕННЯ У ЗВ'ЯЗКУ З НЕЗ'ЯВЛЕННЯМ  
НА РОБОТІ ПРОТЯГОМ БІЛЬШ ЯК ЧОТИРЬОХ МІСЯЦІВ ПІДРЯД ВНАСЛІДОК  
ТИМЧАСОВОЇ НЕПРАЦЕЗДАТНОСТІ ВІДПОВІДНО ДО ПУНКТУ 5 ЧАСТИНИ ПЕРШОЇ  
СТАТТІ 40 КОДЕКСУ ЗАКОНІВ ПРО ПРАЦЮ УКРАЇНИ**

За наказом відповідача №243-к від 23 травня 2022 року позивача звільнено з посади менеджера персоналу у зв'язку з нез'явленням на роботу протягом більш як чотирьох місяців підряд через тимчасову непрацездатність (відповідно до пункту 5 частини першої статті 40 КЗпП України).

Судами встановлено, що ОСОБА\_1 з 23 грудня 2021 року до 20 травня 2022 року включно безперервно перебувала на лікарняному. Останній листок непрацездатності позивача був закритий 20 травня 2022 року, тобто позивач у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю був відсутній на роботі п'ять місяців підряд без переривання вказаного періоду.

Відповідно до довідки №29 про невизнання інвалідом, виданої 04 травня 2022 року Костопільською МСЕК, захворювання позивача не є таким, що пов'язане з трудовим каліцтвом або професійним захворюванням.

21-22 травня 2022 року були неробочими (вихідні – субота та неділя) днями, а 23 травня 2022 року був першим робочим днем (понеділок), наступним за днем закінчення тимчасової непрацездатності, зазначеним у документі про тимчасову непрацездатність позивача.

Таким чином, відповідач, при винесенні оскаржуваного наказу №243-к від 23 травня 2022 року про звільнення ОСОБА\_1 з посади менеджера персоналу у зв'язку з нез'явленням на роботу протягом більш як чотирьох місяців підряд через тимчасову непрацездатність (відповідно до пункту 5 частини першої статті 40 КЗпП України) діяв з дотриманням вимог законодавства України.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за посиланням:

<https://reyestr.court.gov.ua/Review/110486162>.

**ПОСТАНОВА ВЕРХОВНОГО СУДУ У СКЛАДІ КОЛЕГІЇ СУДДІВ ДРУГОЇ СУДОВОЇ ПАЛАТИ  
КАСАЦІЙНОГО ЦИВІЛЬНОГО СУДУ ВІД 19.04.2023 У СПРАВІ №686/9687/22  
(ПРОВАДЖЕННЯ №61-1695СВ23) ЩОДО ЗВІЛЬНЕННЯ ЗА ПРОГУЛ**

Обставини справи. 09 березня 2022 року позивач повідомила в телефонному режимі менеджера філії про своє тимчасове переміщення за кордон України та отримала погодження керівника про тимчасову дистанційну форму роботи. Цього ж дня їй було надано «віддалений доступ» до робочого комп'ютера, за допомогою якого здійснювалася дистанційна робота менеджера напряму з фінансових питань.

Надалі 16 березня 2022 року чоловіком ОСОБА\_1 вручено менеджеру філії заяву останньої про надання оплачуваної додаткової відпустки для участі у літній заліково-екзаменаційній сесії з 21 березня 2022 року згідно з довідкою-викликом; довідку ХУУП про зміну графіка навчального процесу на 2021/22 навчальний рік; довідку-виклик про участь позивача в проведенні літньої заліково-екзаменаційної сесії у період з 21 березня 2022 року до 09 квітня 2022 року; заяву про дозвіл на дистанційну роботу з 09 березня 2022 року.

Однак, як зазначено вище, наказом №21-к від 13 квітня 2022 року її було звільнено з посади менеджера у зв'язку із вчиненням прогулу без поважних причин на підставі пункту 4 частини першої статті 40 КЗпП України.

Обґрунтування Суду. У пункті 4 частини першої статті 40 КЗпП України встановлено право роботодавця обрати стягнення у вигляді звільнення як за скоєння одного прогулу, так і у разі, коли прогули мають тривалий характер. Для встановлення факту прогулу, тобто факту відсутності особи на робочому місці більше трьох годин протягом робочого дня без поважних причин, суду необхідно з'ясувати поважність причини такої відсутності. Поважними визнаються такі причини, які виключають вину працівника.

Установивши, що ОСОБА\_1 відповідно до наказу менеджера філії АТ «НСТУ» «Хмельницька регіональна дирекція «Поділля – Центр» №12-в від 21 лютого 2022 року в період з 09 березня 2022 року до 18 березня 2022 року перебувала у додатковій оплачуваній відпустці, апеляційний суд дійшов обґрунтованого висновку про наявність поважних причин відсутності ОСОБА\_1 на роботі та задовольнив позов у частині визнання незаконним і скасування наказу №21-к від 13 квітня 2022 року «Про звільнення ОСОБА\_1» та поновлення ОСОБА\_1 на роботі.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за посиланням:

<https://reyestr.court.gov.ua/Review/110395840>.

**ПОСТАНОВА ВЕРХОВНОГО СУДУ У СКЛАДІ КОЛЕГІЇ СУДДІВ ТРЕТЬОЇ СУДОВОЇ ПАЛАТИ  
КАСАЦІЙНОГО ЦИВІЛЬНОГО СУДУ ВІД 09.05.2023 У СПРАВІ №398/1985/22  
(ПРОВАДЖЕННЯ №61-1351СВ23) ЩОДО ПРОПУСКУ СТРОКУ ЗВЕРНЕННЯ ДО СУДУ**

8

Обставини справи. З 14 березня 2022 року до 23 березня 2022 року ОСОБА\_1 перебувала у щорічній відпустці, частина якої їй надана відповідно до розпорядження від 11 березня 2022 року №8к/тм. Із 24 березня 2022 року до 06 квітня 2022 року позивач перебувала у відпустці без збереження заробітної плати, що надана їй строком на 14 днів на підставі розпорядження від 11 березня 2022 року №42к/тр. У зв'язку з воєнними діями на території України у період наданих їй відпусток 18 березня 2022 року вона разом зі своїми неповнолітніми дітьми поїхала за межі України. Під час перебування за межами України їй син захворів. Лікування було тривалим, йому було не рекомендовано тривалі переїзди чи перельоти.

Зважаючи на такі обставини, 06 квітня 2022 року позивач подала заяву на ім'я голови Попельнастівської сільської ради Олександрійського району Кіровоградської області, у якій просила надати їй відпустку строком на 30 днів без збереження заробітної плати з 07 квітня 2022 року до 06 травня 2022 року, яку вона надіслала на офіційну електронну адресу секретаря Попельнастівської сільської ради 06 квітня 2022 року та на адресу сільської ради.

08 квітня 2022 року на електронну пошту позивача надійшов лист від Попельнастівської сільської ради, в якому викладено одночасно два розпорядження голови Попельнастівської сільської ради: від 06 квітня 2022 року №12-к/тм про відмову у задоволенні заяви про надання їй відпустки та від 07 квітня 2022 року №50-к/тр про звільнення ОСОБА\_1.

05 червня 2022 року позивач разом з неповнолітнім сином повернулася в Україну. 17 червня 2022 року отримала особисто оскаржуване розпорядження та трудову книжку, після чого вона отримала можливість звернутися до суду з позовом. Крім того, вважала, що її перебування з неповнолітньою дитиною за межами України у період воєнного стану та систематичні обстріли території України є поважними причинами пропуску строку звернення до суду, які об'єктивно перешкождали їй своєчасно звернутися до суду.

Обґрунтування Суду. Суди попередніх інстанцій встановили, що ОСОБА\_1 перебувала поза межами території України, повернулася лише 05 червня 2022 року і звернулася до суду із цим позовом 07 липня 2022 року. Судами також надано правову оцінку тій обставині, що 08 квітня 2022 року позивач на електронну пошту отримала розпорядження про її звільнення із займаної посади, проте з об'єктивних причин не мала можливості вчасно звернутися до суду для захисту свого порушеного права, тому дійшли правомірного висновку про поважність таких причин і наявність підстав для поновлення пропущеного строку.

Таким чином, доводи касаційної скарги не спростовують висновків судів попередніх інстанцій щодо наявності підстав для поновлення пропущеного строку звернення до суду за вирішенням трудового спору, передбаченого статтею 233 КЗпП України.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за посиланням:

<https://reyestr.court.gov.ua/Review/110806957>.



**ПОСТАНОВА ВЕРХОВНОГО СУДУ У СКЛАДІ КОЛЕГІЇ СУДДІВ ТРЕТЬОЇ СУДОВОЇ ПАЛАТИ  
КАСАЦІЙНОГО ЦИВІЛЬНОГО СУДУ ВІД 22.05.2023 У СПРАВІ №212/2542/22  
(ПРОВАДЖЕННЯ №61-162СВ23) ЩОДО ЗМІНИ ІСТОТНИХ УМОВ ПРАЦІ**

Обставини справи. Позивач вказував, що відповідачем не було доведено наявності факту запроваджених змін в організації виробництва і праці на підприємстві, які б мали наслідком зміну істотних умов праці для позивача. Відповідачем не було надано доказів неможливості зберегти умови праці, що існували у позивача до винесення зазначеного наказу. Також відсутня особиста заява позивача про звільнення, що свідчить про погодження позивачем на роботу в нових умовах праці, введення яких останній вважає незаконним.

Позивач просив суд визнати недійсним і скасувати накази: №1535 від 19 травня 2022 року про зміну істотних умов праці у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці та №93-ОС від 19 травня 2022 року про звільнення позивача; поновити позивача на роботі, стягнути з відповідача середній заробіток за час вимушеного прогулу та відшкодування моральної шкоди – 50 000,00 гривні.

Обґрунтування Суду. Звільнення працівника на підставі пункту 6 частини першої статті 36 КЗпП України у зв'язку з його відмовою від продовження роботи, пов'язаною зі зміною істотних умов праці, не можна відносити ні до звільнення працівника за його ініціативою, ні до звільнення працівника за ініціативою роботодавця. Зазначена підстава припинення трудового договору обумовлена відсутністю взаємного волевиявлення його сторін, недосягненням ними згоди щодо продовження дії трудового договору.

Закон детально не регламентує порядок відмови працівника від продовження роботи у зв'язку зі зміною істотних умов праці і не встановлює, що передбачена пунктом 6 частини першої статті 36 КЗпП України незгода працівника продовжувати роботу з такими змінами в нових умовах має бути у письмовій формі (постанова Верховного Суду від 23 грудня 2020 року справа №447/334/18).

У пункті 3 наказу №1535 від 19 травня 2022 року, яким позивачу змінено істотні умови праці у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці, зазначено, зокрема, що за відсутності особистої заяви працівника про звільнення за пунктом 6 частини першої статті 36 КЗпП України вважається, що з 20 травня 2022 року він згоден продовжувати працювати в нових умовах праці.

Апеляційний суд встановив, що заяви про звільнення за пунктом 6 частини першої статті 36 КЗпП України відповідачу надано не було, однак у повідомленні про зміну істотних умов праці у графі «зі зміною умов праці (згоден/не згоден)» позивач зазначив таке: «Не згоден, т. я. порушуються мої конституційні права та права людини», тому вказані дії позивача свідчать про відсутність його згоди на продовження трудових відносин з відповідачем з 20 травня 2022 року в нових умовах праці.

Крім того, сам позивач у своїй позовній заяві до суду вказав, що він у документах відповідача письмово зазначив, що не погоджується з наказом про зміну істотних умов праці у зв'язку зі змінами в організації виробництва, позаяк він порушує його конституційні права. Про це, зокрема, свідчить і одна з позовних вимог позивача – визнання недійсним і скасування наказу відповідача про зміни організації виробництва та праці позивача.

Таким чином, апеляційний суд за наявних у справі доказів правильно встановив відсутність згоди позивача на продовження трудових відносин з відповідачем з 20 травня 2022 року в нових умовах праці.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за посиланням:

<https://reyestr.court.gov.ua/Review/111221071>.

**ПОСТАНОВА ВЕРХОВНОГО СУДУ У СКЛАДІ КОЛЕГІЇ СУДДІВ ДРУГОЇ СУДОВОЇ ПАЛАТИ  
КАСАЦІЙНОГО ЦИВІЛЬНОГО СУДУ ВІД 21.06.2023 У СПРАВІ №149/1089/22  
(ПРОВАДЖЕННЯ №61-292СВ23) ЩОДО ПРИЗУПИНЕННЯ ДІЇ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ**

Обставини справи. Наказом директора ВСП «Санаторій «МЦРЗ» Гаврилюка О. О. від 22 квітня 2022 року №55 дію трудового договору з нею з 25 квітня 2022 року призупинено до відновлення, але не пізніше дня припинення або скасування воєнного стану, чим фактично її відсторонено від роботи. Підставою для винесення наказу зазначено відсутність умов для організації та виконання виробничого процесу санаторно-курортного лікування. Вважала наказ незаконним, таким, що носить дискримінаційний характер і порушує її право на працю.

Зокрема, вказувала, що місто Хмельник Вінницької області, де розташовано її робоче місце, не належить до зони бойових дій, не є окупованою територією, де є неможливим надання і виконання роботи за її трудовим договором. Відсутність умов для організації та виконання виробничого процесу санаторно-курортного нічим не підтверджена та спростовується роботою інших працівників у цьому закладі. До того ж вона виконувала роботу не тільки заступника директора з лікувальної роботи, а ще й лікаря-невропатолога вищої категорії, яка є необхідною для функціонування закладу.

Обґрунтування Суду. До основних посадових обов'язків позивача на посаді заступника директора з лікувальної роботи належить організація і контроль роботи медичного персоналу.

Призупиняючи дію трудового договору з позивачем на підставі статті 13 Закону №2136-IX, відповідач виходив з відсутності в нього умов для організації та виконання виробничого процесу із санаторно-курортного лікування.

Разом з тим суди встановили, що як на час видання оспорюваного наказу про призупинення дії трудового договору, так і на час розгляду справи, ВСП «Санаторій «МЦРЗ» здійснював свій основний вид діяльності та надавав медичні й санаторно-курортні послуги. До роботи були залучені 225 працівників. Дію трудових договорів відповідач призупинив лише з позивачем і ще вісьмома працівниками (чотирма медичними сестрами та чотирма медичними сестрами з масажу).

Таким чином, суд першої інстанції, з яким погодився суд апеляційної інстанції, обґрунтовано вважав, що призупинення дії трудового договору з позивачем є незаконним, оскільки обставин неможливості відповідача у зв'язку з військовою агресією проти України надати позивачу роботу, а останній її виконувати в цій справі не встановлено.

При цьому сама собою обставина зменшення кількості пацієнтів санаторію після введення воєнного стану на території України не свідчить про неможливість відповідача забезпечити позивача, яка обіймала посади заступника директора з лікувальної роботи та лікаря-невропатолога вищої категорії, роботою.

Також, установивши, що незаконні дії відповідача позбавили позивача можливості працювати, суди обґрунтовано поклали на відповідача обов'язок відшкодувати їй середню заробітну плату за час її перебування у вимушеному прогулі, тому доводи касаційної скарги про те, що такий обов'язок покладається на державу, що здійснює збройну агресію, у цьому випадку безпідставні.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за посиланням:

<https://reyestr.court.gov.ua/Review/111772371>.

**ПОСТАНОВА ВЕРХОВНОГО СУДУ У СКЛАДІ КОЛЕГІЇ СУДДІВ ТРЕТЬОЇ СУДОВОЇ ПАЛАТ  
КАСАЦІЙНОГО ЦИВІЛЬНОГО СУДУ ВІД 22.06.2023 У СПРАВІ №577/1447/22  
(ПРОВАДЖЕННЯ №61-13377СВ22) ЩОДО ЗВІЛЬНЕННЯ ЗА ПРОГУЛ**

Обставини справи. Наказом відповідача від 17 березня 2022 року №133, починаючи з 21 березня 2022 року, всім працівникам підприємства оголошено про простій, зокрема й позивачу.

Підставою для прийняття наказу стала наявність бойових дій на території міста і неможливість забезпечити безпечну доставку працівників на підприємство, з метою збереження їх життя, здоров'я та безпеки підприємства.

Наказом від 20 квітня 2022 року №496 позивач, який перебував у простой, був викликаний на роботу з 21 квітня 2022 року з метою виконання виробничих завдань.

Вказує, що ним було надано відповідачу заяву з проханням відтермінувати вихід на роботу у зв'язку з його евакуацією, однак відповідачем не було надано йому достатньо часу для можливості виконати розпорядження відповідача про повернення на роботу. Крім того, він звертався до відповідача з пропозицією щодо виконання своїх обов'язків дистанційно через евакуацію його та його родини за кордон.

Наказом відповідача від 22 квітня 2022 року №504 ОСОБА\_1 було звільнено з посади інженера-технолога технологічного відділу за прогул без поважних причин, на підставі пункту 4 частини першої статті 40 КЗпП України.

Обґрунтування Суду. Колегія суддів погоджується з висновками судів попередніх інстанцій про те, що відповідач мав право припинити час простою, встановлений для позивача, разом з тим апеляційний суд правильно звернув увагу та зазначав, що позивач довів, що отримавши наказ від 20 квітня 2022 року про відкликання з простою в день його видання, відповідно до якого зобов'язаний з'явитися на роботу 21 квітня 2022 року, не мав об'єктивної можливості своєчасно прибути на підприємство. При цьому, отримавши через месенджер VIBER вищевказаний наказ, позивач завчасно направив через вказану мережу заяву про відтермінування його виходу на роботу з причин евакуації до Німеччини, де фактично перебував, і цей факт обґрунтовано визнано судом поважною причиною, яка фактично позбавляла його можливості прибути у встановлені відповідачем строки на роботу до м. Конотоп.

Отже, висновок суду апеляційної інстанції про те, що відповідач не дотримався та не надав ОСОБА\_1 розумних строків для повернення останнього з-за кордону до м. Конотоп, що фактично є поважною причиною невиходу останнього на роботу 21 – 22 квітня 2022 року, оскільки така причина є об'єктивною обставиною та не залежить від волі позивача, правильний.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за посиланням:

<https://reyestr.court.gov.ua/Review/111772377>.

**ПОСТАНОВА ВЕРХОВНОГО СУДУ У СКЛАДІ КОЛЕГІЇ СУДДІВ ТРЕТЬОЇ СУДОВОЇ ПАЛАТИ  
КАСАЦІЙНОГО ЦИВІЛЬНОГО СУДУ ВІД 06.07.2023 У СПРАВІ №947/1843/21  
ПРОВАДЖЕННЯ №61-8475СВ22 ЩОДО СКОРОЧЕННЯ**

Також доводи позивачки про те, що вона була поновлена на посаді, яка на час поновлення не існувала, оскільки не була внесена до штатного розпису, не можуть бути прийнятими до уваги, оскільки це не вплинуло на виконання рішення Малиновського районного суду міста Одеси від 30 вересня 2020 року у справі №521/8027/20 про поновлення позивачки на посаді та не спростовує встановлених у справі фактичних обставин, які свідчать про дотримання відповідачем вимог чинного законодавства під час звільнення позивачки на підставі пункту 1 частини першої статті 401 КЗпП України.

Крім того, покладання на роботодавця обов'язку повторно проходити процедуру внесення змін та затвердження нового штатного розпису зі скороченням відповідної посади законодавством не передбачено.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за посиланням:

<https://reyestr.court.gov.ua/Review/112058340>.

**ПОСТАНОВА ВЕРХОВНОГО СУДУ У СКЛАДІ КОЛЕГІЇ СУДДІВ ПЕРШОЇ СУДОВОЇ ПАЛАТИ  
КАСАЦІЙНОГО ЦИВІЛЬНОГО СУДУ ВІД 15.08.2023 У СПРАВІ №644/368/23  
(ПРОВАДЖЕННЯ №61-9917СВ22) ЩОДО ОСКАРЖЕННЯ НАКАЗУ ПРО ВСТАНОВЛЕННЯ  
ПРОСТОЮ, ЗАПРОВАДЖЕННЯ ДИСТАНЦІЙНОЇ РОБОТИ ТА ОПЛАТИ ПРАЦІ  
В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ**

Обставини справи. У січні 2023 року ОСОБА\_1 звернувся до суду з позовною заявою, в якій просив визнати протиправними і скасувати накази Управління освіти Ізюмської міської ради, а саме: пункт 1 наказу №70 «Про встановлення простою, запровадження дистанційної роботи та оплати праці в умовах воєнного стану» від 25 лютого 2022 року; підпункт 1.1 пункту 1, підпункт 1.3 пункту 1 наказу №02-ВС «Про внесення змін до наказу Управління освіти від 25 лютого 2022 року №70 «Про встановлення простою, запровадження дистанційної роботи та оплати праці в умовах воєнного стану»; наказу №03-ВС «Про внесення змін до наказу Управління освіти від 25 лютого 2022 року №70 «Про встановлення простою, запровадження дистанційної роботи та оплати праці в умовах воєнного стану»; поновити на період з 01 квітня 2022 року по 27 лютого 2022 року дію трудового договору з ним як вчителем; стягнути середній заробіток та моральну шкоду.

Обґрунтування Суду. Надаючи правову оцінку приписів оскаржуваних наказів Управління освіти Ізюмської міської ради, а саме: пункту 1 наказу №70 «Про встановлення простою, запровадження дистанційної роботи та оплати праці в умовах воєнного стану» від 25 лютого 2022 року; підпункту 1.1 пункту 1, підпункту 1.3 пункту 1 наказу №02-ВС «Про внесення змін до наказу Управління освіти від 25 лютого 2022 року №70 «Про встановлення простою, запровадження дистанційної роботи та оплати праці в умовах воєнного стану»; наказу №03-ВС «Про внесення змін до наказу Управління освіти від 25 лютого 2022 року №70 «Про встановлення простою, запровадження дистанційної роботи та оплати праці в умовах воєнного стану», суд першої інстанції, з висновком якого погодився й апеляційний суд, обґрунтовано виходив із того, що ці накази за своєю правовою природою є локальними нормативно-правовими актами, встановлюють обов'язкові правила поведінки загального характеру для працівників закладів освіти, які підпорядковані управлінню освіти міської ради. Оскаржені накази управління освіти не мають ознак індивідуального правового акта щодо позивача. Ці накази врегульовують питання оплати праці у всіх закладах дошкільної, загальної, середньої, позашкільної освіти, які підвідомчі Управлінню освіти Ізюмської міської ради.

Видаючи такі накази, Управління освіти, як самостійний суб'єкт владних повноважень і виконавчий орган (підрозділ) Ізюмської міської ради, реалізувало покладені на нього законодавством делеговані владні управлінські функції щодо оплати праці працівників закладів освіти в умовах воєнного стану, які перебувають у межах відповідної території і належать до сфери управління міської ради, що свідчить про публічно-правовий, а не приватно-правовий характер спірних правовідносин.

Подібних висновків щодо публічно-правого характеру правовідносин дійшла Велика Палата Верховного Суду у постанові від 21 серпня 2019 року у справі №0340/1429/18 (провадження №11-277апп19), а також Верховний Суд у постанові від 30 червня 2021 року у справі №740/4523/18 (провадження №61-5826св20).

З урахуванням наведеного слід погодитися із судами попередніх інстанцій щодо закриття провадження у справі в частині позовних вимог щодо визнання протиправними та скасування наказів Управління освіти Ізюмської міської, оскільки спірні правовідносини в зазначеній частині є публічно-правовими, а отже, розгляд цих вимог має здійснюватися у порядку адміністративного судочинства.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за посиланням:

<https://reyestr.court.gov.ua/Review/112896009>.

**ПОСТАНОВА ВЕРХОВНОГО СУДУ У СКЛАДІ КОЛЕГІЇ СУДДІВ ТРЕТЬОЇ СУДОВОЇ ПАЛАТИ  
КАСАЦІЙНОГО ЦИВІЛЬНОГО СУДУ ВІД 13.09.2023 У СПРАВІ №529/830/22  
(ПРОВАДЖЕННЯ №61-8034СВ23) ЩОДО УКЛАДЕННЯ СТРОКОВОГО  
ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ**

Обставини справи. Позовна заява ОСОБА\_1 мотивована тим, що вона з 03 серпня 1998 року працювала на посаді завідувача господарством стаціонарного відділення Золочівського територіального центру. Назва цього закладу неодноразово змінювалася. Наразі перейменовано в Центр надання соціальних послуг Золочівської селищної ради.

Станом на 11 квітня 2022 року у цьому закладі вона виконувала обов'язки завідувача господарством (0,5 посадового окладу) та сестри-господині (0,5 посадового окладу). У зв'язку із загостренням бойових дій у смт Золочеві Богодухівського району Харківської області через існування реальної небезпеки для життя вона прийняла рішення евакуюватися разом із родиною до іншого населеного пункту.

Згідно з рекомендаціями Державної служби з питань праці 11 квітня 2022 року вона підготувала заяву про надання їй оплачуваної відпустки строком 14 календарних днів, починаючи з 12 квітня 2022 року, яку направила директоріві Центру надання соціальних послуг Золочівської селищної ради ОСОБА\_3 за допомогою додатка-месенджера Viber. Направлення такої заяви було попередньо погоджено в телефонному режимі з директором.

На ранок 12 квітня 2022 року директор ОСОБА\_3 в телефонному режимі надала їй усну вказівку повернутися на робоче місце.

Позивач вказувала, що вона повідомила керівникові Центру надання соціальних послуг Золочівської селищної ради про неможливість її виходу на роботу через перебування в іншому населеному пункті та відсутність рейсових автобусів, а також у зв'язку із веденням бойових дій на території смт Золочева. Також вона нагадала керівникові про погодження їй відпустки строком 14 календарних днів.

26 квітня 2022 року у зв'язку із продовженням обстрілів Золочівської селищної ради вона написала заяву про надання додаткової відпустки без збереження заробітної плати з 26 квітня 2022 року. У той же день вказану заяву разом із заявою про надання щорічної відпустки вона особисто передала керівникові Центру надання соціальних послуг Золочівської селищної ради ОСОБА\_3.

Проте 26 квітня 2022 року вона отримала копію наказу директора від 13 квітня 2022 про те, що з 13 квітня 2022 року і до відновлення можливості виконувати роботу за посадою завідувача господарством, але не пізніше дня припинення або скасування воєнного стану, з нею призупиняється дія трудового контракту. Також вона отримала наказ директора від 13 квітня 2022 року «Про звільнення ОСОБА\_1 від обов'язків сестри-господині».

Позивач зазначала, що 01 червня 2022 року вона виявила бажання приступити до виконання своїх функціональних обов'язків за посадою, але директор ОСОБА\_3 безпідставно не допустила її до роботи, та зі слів директора їй стало відомо, що на її посаду сестри-господині призначено іншу людину.

Також позивач вказувала, що на час подання позову директором не розглянуто подані заяви про надання відпусток, не видано наказів про їх надання або ж умотивованих рішень про відмову.

Позивач вважала видані накази директора незаконними, оскільки з 01 червня 2022 року вона вийшла на роботу з метою приступити до своїх обов'язків, і директор мала забезпечити її роботою та не мала права ухилитися від видання відповідного наказу про поновлення дії трудового договору. Крім того, в наказах зазначено, що підставою для їх видання є порушення трудової дисципліни, але частина перша статті 147 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) не містить такого стягнення, як призупинення дії трудового договору.

Водночас ОСОБА\_1 у позові наголошувала на тому, що вона не вийшла 12 квітня 2022 року на роботу, оскільки вважала, що перебуває у відпустці, яку погодила напередодні з директором у телефонному режимі. Крім того, в цей день були активні бойові дії в смт Золочеві, а вона перебувала в іншому населеному пункті.



**ПОСТАНОВА ВЕРХОВНОГО СУДУ У СКЛАДІ КОЛЕГІЇ СУДДІВ ТРЕТЬОЇ СУДОВОЇ ПАЛАТИ  
КАСАЦІЙНОГО ЦИВІЛЬНОГО СУДУ ВІД 13.09.2023 У СПРАВІ №529/830/22  
(ПРОВАДЖЕННЯ №61-8034СВ23) ЩОДО УКЛАДЕННЯ СТРОКОВОГО  
ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ**

Обґрунтування Суду. Видаючи вказаний наказ, роботодавець виходив з положень Закону №2136-IX, яким, зокрема, передбачено, що з метою оперативного залучення до виконання роботи нових працівників, а також усунення кадрового дефіциту та браку робочої сили, у тому числі внаслідок фактичної відсутності працівників, які евакуювалися в іншу місцевість, перебувають у відпустці, простої, тимчасово втратили працездатність або місцезнаходження яких тимчасово невідоме, роботодавці можуть укладати з новими працівниками строкові трудові договори у період дії воєнного стану або на період заміщення тимчасово відсутнього працівника.

Підставою звільнення позивача з посади сестри-господині не є прогул у розумінні пункту 4 частини першої статті 40 КЗпП України, оскільки вказану посаду позивач займала як внутрішній сумісник і звільнено її із цієї посади через брак робочої сили, про що зазначено у доповідній записці старшої медичної сестри ОСОБА\_4, яка, у тому числі, стала підставою для такого звільнення. Водночас дія трудового договору з ОСОБА\_1 за основною посадою завідувача господарством була призупинена на підставі наказу відповідача від 13 квітня 2022 року №18?к, що не заперечувалося сторонами.

Втручання в господарську та іншу діяльність підприємства не допускається, крім випадків, передбачених законодавством України. Організація виробництва і праці є виключною компетенцією власника підприємства, установи або уповноваженого ними органу та є складовою права на управління діяльністю підприємством чи установою, що ґрунтується на положенні частини третьої статті 64, частини другої статті 65 ГК України.

Суди першої та апеляційної інстанцій дійшли правильних висновків про відмову у задоволенні позовних вимог про стягнення з Центру надання соціальних послуг Золочівської селищної ради середнього заробітку за час вимушеного прогулу з 13 квітня 2022 року на посаді сестри-господині до дня ухвалення судового рішення, оскільки вказана вимога є похідною від вимоги про скасування наказу та поновлення дії договору з 13 квітня 2022 року.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за посиланням:

<https://reyestr.court.gov.ua/Review/114757362>.

**ПОСТАНОВА ВЕРХОВНОГО СУДУ У СКЛАДІ КОЛЕГІЇ СУДДІВ ПЕРШОЇ СУДОВОЇ ПАЛАТИ  
КАСАЦІЙНОГО ЦИВІЛЬНОГО СУДУ ВІД 14.09.2023 У СПРАВІ №727/8642/22  
(ПРОВАДЖЕННЯ №61-3137СВ23) ЩОДО ЗВІЛЬНЕННЯ ЗА ПРОГУЛ**

16

Обставини справи. Як підставу для винесення наказу №175-К роботодавець зазначив доповідну записку директора та акт про відсутність на робочому місці, яким зафіксовано її відсутність на роботі 26 серпня 2022 року протягом робочого дня без вагомих причин.

На переконання позивачки, відповідач порушив порядок застосування дисциплінарного стягнення, визначений статтею 149 Кодексу законів про працю України. Зокрема, перед звільненням їй не було запропоновано надати пояснення, у зв'язку з чим порушено її право на захист та позбавлено можливості надати пояснення про поважність причин відсутності на роботі. Зміст акта про її відсутність на роботі та наказу про звільнення свідчать про необ'єктивне та упереджене відношення роботодавця до неї. Роботодавець не намагався з'ясувати причини її відсутності на роботі та не врахував її бездоганну попередню роботу при обранні виду дисциплінарного стягнення.

Крім того, позивачка посилалася на те, що відповідно до графіка відпусток працівників ВПУ №3 на 2022 рік період її щорічної відпустки у 2022 році визначено на липень – серпень місяць. Вона не була ознайомлена з наказом про надання щорічної відпустки за 2022 рік, а тому не була належним чином повідомлена про дату закінчення такої відпустки.

Листом від 19 вересня 2022 року ВПУ №3 повідомило їй, що щорічна відпустка у 2022 році їй не надавалася, оскільки вона не подавала заяву про відпустку. Вважала ненадання їй відпустки згідно з графіком протиправним, оскільки вона як педагогічний працівник має право на щорічну відпустку тривалістю 56 календарних днів. Обов'язкове надання такої відпустки передбачено Порядком надання щорічної основної відпустки тривалістю до 56 календарних днів керівним працівникам закладів та установ освіти, навчальних (педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів, педагогічним, науково-педагогічним працівникам та науковим працівникам, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 14 квітня 1997 року №346, та статтею 10 Закону України «Про відпустки».

Обґрунтування Суду. У графіку відпусток працівників ВПУ №3 на 2022 рік, затвердженому 05 січня 2022 року, конкретна дата початку та закінчення відпустки ОСОБА\_1 не вказана, лише «липень-серпень», отже, необхідність виходу на роботу саме 26 серпня 2022 року не суперечить такому графіку, адже педагогічним працівникам надається щорічна основна відпустка тривалістю до 56 календарних днів.

Заяву на відпустку позивачка не писала, тому немає підстав вважати, що, перебуваючи за кордоном із 05 березня 2022 року та не беручи участі у навчальному процесі, вона «автоматично» пішла у щорічну відпустку.

Сторони не погодили у графіку конкретні дати відпустки працівника, лише місяці, коли така відпустка мала відбутися (липень – серпень 2022 року).

Законом встановлено, що конкретний період надання щорічних відпусток у межах, встановлених графіком, узгоджується між працівником і власником або уповноваженим ним органом, який зобов'язаний письмово повідомити працівника про дату початку відпустки не пізніше як за два тижні до встановленого графіком терміну. Аналогічна норма міститься і у підпункті 6.1.2 колективного договору між адміністрацією та первинною профспілковою організацією ВПУ №3 на 2021–2025 роки.

Тобто про дату початку щорічної відпустки роботодавець мав би повідомити ОСОБА\_1 не пізніше як за два тижні до встановленого графіком терміну за умови, якщо така дата початку відпустки була раніше узгоджена із працівником у графіку, бо у такому випадку заява про відпустку не пишеться. Порушення строку такого повідомлення надає можливість працівникові вимагати перенесення щорічної відпустки на інший період.

Якщо працівник бажає піти у відпустку в інший період, ніж передбачено графіком, він має обов'язково подати заяву на відпустку.

Суди правильно зазначили, що конкретні дні відпустки узгоджуються сторонами шляхом звернення працівника із заявою про надання відпустки та видання відповідного наказу роботодавцем.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за посиланням:

<https://reyestr.court.gov.ua/Review/113759793>.

**ПОСТАНОВА ВЕРХОВНОГО СУДУ У СКЛАДІ КОЛЕГІЇ СУДДІВ ПЕРШОЇ СУДОВОЇ ПАЛАТИ  
КАСАЦІЙНОГО ЦИВІЛЬНОГО СУДУ ВІД 14.09.2023 У СПРАВІ №754/5488/22  
(ПРОВАДЖЕННЯ №61-6588СВ23) ЩОДО ПРИЗУПИНЕННЯ ДІЇ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ**

Обставини справи. Свої вимоги позивачка мотивувала тим, що вона працювала у відповідача на посаді заступника начальника відділу кадрів та діловодства з 18 жовтня 2017 року. У зв'язку із введенням в Україні воєнного стану відповідач видав наказ №21 від 28 лютого 2022 року, яким оголосив простій з 01 березня 2022 року до можливості відновити роботу. Наказом ДП «Сервісно-видавничий центр» від 31 травня 2022 року №53 П її було звільнено із займаної посади. У день звільнення вона отримала трудову книжку та довідку про доходи від 31 травня 2022 року №48, з якої дізналася, що їй не нараховано заробітну плату за квітень 2022 року. З відповіді на адвокатський запит вона дізналася, що відповідно до наказу від 24 березня 2022 року дію трудового договору з нею призупинено з 24 березня 2022 року.

Позивачка зазначала, що згідно з даними, опублікованими на сайті Smart Tender, публічні закупівлі Prozorro, відповідач був організатором тендерів від 03 березня 2022 та 04 березня 2022 року на закупівлю електричної енергії, 17 травня 2022 року та 23 травня 2022 року на закупівлю бензину. Вказана інформація свідчить про те, що відповідачем здійснювалася господарська діяльність, а тому він міг забезпечити її роботою. Зі свого боку вона в період призупинення дії її трудового перебувала в м. Києві, мала бажання та можливість працювати. На думку позивачки, у відповідача не було жодної підстави для призупинення дії трудового договору.

Обґрунтування Суду. Роботодавцю надано право тимчасово призупинити дію трудового договору з працівником у разі неможливості у зв'язку з військовою агресією проти України забезпечити працівника роботою.

Водночас таке право не є абсолютним. Для застосування цієї норми права роботодавець має перебувати в таких обставинах, коли він не може надати працівнику роботу, а працівник не може її виконати. Зокрема, у випадку, якщо необхідні для виконання роботи працівником виробничі, організаційні, технічні можливості, засоби виробництва знищені в результаті бойових дій або їх функціонування з об'єктивних і не залежних від роботодавця причин є неможливим, а переведення працівника на іншу роботу або залучення його до роботи за дистанційною формою організації праці неможливо.

Подібний висновок висловлено у постанові Верховного Суду від 01 червня 2023 року у справі №149/1089/22 (провадження №61-292св23).

Слід зазначити, що роботодавцем 07 квітня 2022 року було повідомлено позивачку про призупинення дії трудового договору шляхом направлення їй повідомлення у месенджері Viber за номером НОМЕР\_1, чого вона не заперечувала.

ОСОБА\_1 не зверталася з вимогою до роботодавця про відновлення дії трудового договору, а 31 травня 2022 року подала заяву, в якій просила скоротити термін попередження та вивільнити її із займаної посади 31 травня 2022 року у зв'язку зі скороченням штату працівників. Позивачку було звільнено 31 травня 2022 року з посади заступника начальника відділу кадрів та діловодства ДП «Сервісно-видавничий центр» на підставі пункту 1 статті 40 КЗпП України. У заяві про звільнення позивачка не просила виплатити не виплачену заробітну плату у зв'язку із призупиненням трудового договору за період з 24 березня 2022 року до 31 травня 2022 року. Наказ про звільнення позивачка не оскаржувала, про порушення своїх прав при звільненні не заявляла.

З урахуванням установлених у цій справі обставин слід погодитися з висновками суду апеляційної інстанції про недоведеність позивачкою порушення її трудових прав внаслідок прийняття роботодавцем оскарженого наказу від 24 березня 2022 року №29-П про призупинення дії трудового договору в частині, яка стосується позивачки.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за посиланням:

<https://reyestr.court.gov.ua/Review/113454780>.

**ПОСТАНОВА ВЕРХОВНОГО СУДУ У СКЛАДІ КОЛЕГІЇ СУДДІВ ТРЕТЬОЇ СУДОВОЇ ПАЛАТИ  
КАСАЦІЙНОГО ЦИВІЛЬНОГО СУДУ ВІД 15.09.2023 У СПРАВІ №161/7449/22  
(ПРОВАДЖЕННЯ №61-735СВ23) ЩОДО ПРИЗУПИНЕННЯ ДІЇ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ**

Обставини справи. Свої вимоги ОСОБА\_1 мотивував тим, що він тривалий час працює лікарем-хірургом дитячого хірургічного відділення КП «ВОТМО захисту материнства і дитинства».

Рішенням Луцького міськрайонного суду Волинської області від 31 березня 2022 року у справі №161/15464/21 його було поновлено на зазначеній вище посаді.

Постановою державного виконавця Першого відділу державної виконавчої служби у місті Луцьку Західного міжрегіонального управління Міністерства юстиції (м. Львів) від 11 квітня 2022 року було відкрито виконавче провадження з примусового виконання виконавчого листа №161/15464/21, виданого на підставі вказаного судового рішення, та зобов'язано адміністрацію відповідача поновити його на роботі протягом 10 робочих днів.

Наказом КП «ВОТМО захисту материнства і дитинства» від 12 квітня 2022 року №263-ОС/К він був поновлений на посаді лікаря-хірурга дитячого хірургічного відділення, однак його не допустили до роботи, оскільки цього ж дня генеральний директор медичного закладу своїм наказом №264-ОС призупинив дію укладеного з ним трудового договору до закінчення в Україні періоду воєнного стану.

Вказував, що на час видання зазначеного наказу не існувало обставин, які виключали можливість обох сторін трудових відносин виконувати обов'язки, передбачені трудовим договором, оскільки місто Луцьк Волинської області, де розташоване його робоче місце, не було окупованою територією та не належало до зони бойових дій.

Обґрунтування Суду. Під час розгляду справи у зв'язку з тим, що відповідач наказом від 28 липня 2022 року №455-ОС/К вніс зміни до пункту 1 наказу від 12 квітня 2022 року №264-ОС, а саме призупинив дію укладеного між сторонами трудового договору з 12 квітня 2022 року до 28 липня 2022 року, ОСОБА\_1 просив суд визнати незаконними та скасувати обидва згадані накази.

Зокрема, позивач зазначав, що наказ від 28 липня 2022 року №455-ОС/К стосується того ж предмета позову, оскільки цим наказом, який відповідач видав після його звернення до суду за захистом трудових прав, змінено лише період зупинення дії трудового договору.

Отже, первісні основні підстави позову позивач залишив незмінними та лише доповнив їх новими обставинами, які безпосередньо пов'язані з основними підставами позову.

Як вбачається зі змісту прохальної частини згаданої заяви, позивач доповнив позовні вимоги новою вимогою немайнового характеру, тобто змінив предмет позову, про що правильно зазначив заявник у касаційній скарзі.

Водночас Верховний Суд, переглядаючи справу у касаційному порядку, враховує, що однією з основоположних засад цивільного законодавства є добросовісність (пункт 6 частини першої статті 3 ЦК України). Дії учасників цивільних правовідносин мають бути добросовісними.

Згідно зі статтею 13 ЦК України цивільні права особа здійснює у межах, наданих їй договором або актами цивільного законодавства. При здійсненні своїх прав особа зобов'язана утримуватися від дій, які могли б порушити права інших осіб, завдати шкоди довкіллю або культурній спадщині. Не допускаються дії особи, що вчиняються з наміром завдати шкоди іншій особі, а також зловживання правом в інших формах. При здійсненні цивільних прав особа повинна додержуватися моральних засад суспільства.

У зв'язку із цим добросовісність при правовому регулюванні цивільних відносин повинна розглядатися як відповідність реальної поведінки учасників таких відносин вимогам загальносоціальних уявлень про честь і совість. Іншими словами, щоб бути добросовісним, дії та вчинки учасників цивільних відносин мають здійснюватися таким чином, щоб вони викликали схвальну оцінку з боку суспільної моралі, зокрема в аспекті відповідності застосованих засобів правового регулювання тим цілям, які перед ним ставляться. Цивільний оборот ґрунтується на презумпції добросовісності та чесності учасників цивільних відносин, які вправі розраховувати саме на таку поведінку інших учасників, яка відповідатиме зазначеним критеріям і уявленням про честь та совість.

Принцип добросовісності – це загальноправовий принцип, який передбачає необхідність сумлінної та чесною поведінки суб'єктів при виконанні своїх юридичних обов'язків і здійсненні своїх суб'єктивних прав.

**ПОСТАНОВА ВЕРХОВНОГО СУДУ У СКЛАДІ КОЛЕГІЇ СУДДІВ ТРЕТЬОЇ СУДОВОЇ ПАЛАТИ  
КАСАЦІЙНОГО ЦИВІЛЬНОГО СУДУ ВІД 15.09.2023 У СПРАВІ №161/7449/22  
(ПРОВАДЖЕННЯ №61-735СВ23) ЩОДО ПРИЗУПИНЕННЯ ДІЇ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ**

У суб'єктивному значенні добросовісність розглядається як усвідомлення суб'єктом власної сумлінності та чесності при здійсненні ним прав і виконанні обов'язків.

Добросовісність при реалізації прав і повноважень включає в себе неприпустимість зловживання правом, яка з огляду на конституційні положення означає, що здійснення прав і свобод людини не повинно порушувати права та свободи інших осіб.

Недобросовісна поведінка особи, яка полягає в учиненні дій, що можуть у майбутньому порушити права інших осіб, є формою зловживання правом.

У цьому випадку особа надає своїм діям повну видимість юридичної правильності, використовуючи насправді свої права в цілях, які є протилежними тим, що переслідує позитивне право, що, на переконання Верховного Суду, і мало місце у цій справі – відповідач, будучи обізнаним про оскарження позивачем наказу від 12 квітня 2022 року №264-ОС в судовому порядку, вніс до нього зміни своїм наказом від 28 липня 2022 року №455-ОС/К, причому вже після відкладення судом першої інстанції підготовчого судового засідання вдруге.

Отже, саме недобросовісні дії відповідача призвели до необхідності змінити предмет позову в цій справі, оскільки початкова вимога позивача не повною мірою забезпечувала захист його порушених прав та інтересів.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за посиланням:

<https://reyestr.court.gov.ua/Review/113654753>.

**ПОСТАНОВА ВЕРХОВНОГО СУДУ У СКЛАДІ КОЛЕГІЇ СУДДІВ ПЕРШОЇ СУДОВОЇ ПАЛАТИ  
КАСАЦІЙНОГО ЦИВІЛЬНОГО СУДУ ВІД 26.09.2023 У СПРАВІ №751/4369/22  
(ПРОВАДЖЕННЯ №61-3510СВ23) ЩОДО СКОРОЧЕННЯ**

20

Обставини справи. Позивач вказувала, що 18 липня 2022 року їй вручили лист АТ «ОТКЕ» про те, що товариство не може забезпечити її роботою. Крім того, у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці, з метою оптимізації структури управління товариством та відповідно до наказу від 12 липня 2022 року №172, наказу від 14 липня 2022 року за №119/к і вимог статті 49-2 КЗпП України, її попереджено про заплановане звільнення з посади з 26 вересня 2022 року на підставі пункту 1 частини першої статті 40 КЗпП України з виплатою вихідної допомоги у розмірі середнього місячного заробітку.

22 вересня 2022 року АТ «ОТКЕ» винесло пропозицію щодо переведення №1444/14, згідно з якою позивачу запропоновано низку вакантних посад, які не підходять їй за спеціальністю або розташовані у віддалених від фактичного та зареєстрованого місця проживання позивача населених пунктах Чернігівської області за винятком міста Чернігів, котру позивач отримала від відповідача лише 03 жовтня 2022 року, тобто через тиждень після фактичного звільнення, що вже саме собою свідчить про недотримання відповідачем процедури вивільнення працівника.

26 вересня 2022 року наказом АТ «ОТКЕ» №166/к ОСОБА\_1 звільнено із займаної посади у зв'язку зі скороченням штату працівників, пункт 1 частини першої статті 40 КЗпП України.

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

Правила статті 42 КЗпП України щодо врахування переважного права на залишення на роботі підлягають застосуванню, якщо відбувається часткове (не повне) скорочення рівнозначних (однотипних) посад, тобто частина посад скорочується, частина – ні, що дає можливість порівняти кваліфікацію та продуктивність праці працівників на рівнозначних (однотипних) посадах, які підлягають скороченню. У такому випадку переважне право на залишення на роботі надається працівникам з більш високою кваліфікацією і продуктивністю праці. При рівних умовах продуктивності праці і кваліфікації перевага в залишенні на роботі надається працівникам із урахування інших підстав, перелічених у частині другій статті 42 КЗпП України.

Отже, право на залишення на роботі, передбачене частиною першою статті 42 КЗпП України, враховується лише у разі скорочення однорідних професій і посад.

У цьому ж випадку мало місце скорочення посади фахівця з супроводу звернень споживачів у департаменті обслуговування споживачів, яка була єдиною у товаристві. Переважне право на залишення працівника на роботі не тотожне переважному праву його працевлаштування на нову посаду.

Подібний правовий висновок викладено у постановвах Верховного Суду від 09 квітня 2020 року у справі №760/21020/15 (провадження №61-37686св18), від 12 квітня 2023 року права №754/12401/21 (провадження №61-971св23) та від 11 липня 2018 року у справі №816/1232/17 (провадження №К/9901/922/17, К/9901/928/17), на яку як на підставу касаційного перегляду посилалася заявник.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за посиланням:

<https://reyestr.court.gov.ua/Review/113721913>.



**ПОСТАНОВА ВЕРХОВНОГО СУДУ У СКЛАДІ КОЛЕГІЇ СУДДІВ ДРУГОЇ СУДОВОЇ ПАЛАТИ  
КАСАЦІЙНОГО ЦИВІЛЬНОГО СУДУ ВІД 05.10.2023 У СПРАВІ №671/2022/22  
(ПРОВАДЖЕННЯ №61-10474СВ23) ЩОДО ЗВІЛЬНЕННЯ ЗА ПРОГУЛ**

Обставини справи. У зв'язку з початком військової агресії російської федерації щодо України позивач вимушена була покинути своє місце проживання та роботи і виїхати за кордон, де і перебуває на час подання позову.

Всі свої заяви щодо надання відпусток і можливості залишення на роботі вона направляла через месенджер Viber на телефон директора Волочиської ЗОШ I-III ступенів №1, на отримання яких останній погоджувався.

Позивач займалася з інклюзивною дитиною за дистанційним курсом, позаяк дитина теж перебуває за кордоном, тому останню заяву позивач, з її слів, надіслала директору 31 серпня 2022 року щодо можливості продовжувати працювати дистанційно. Крім того, наказом директора Волочиської ЗОШ I-III ступенів №1 від 31 серпня 2022 року №90-ОД організовано змішану (синхронну) форму навчання для учнів 1 – 5 класів, а для учнів 6 – 11 класів запроваджено дистанційну форму навчання.

Однак відповіді на вказану заяву вона не отримала, директор школи перестав виходити на зв'язок. Позивачу щодо продовження, призупинення чи розірвання трудового договору відомо нічого не було. Фінансової можливості вчасно повернутися до України в ОСОБА\_1 не було. Про звільнення її ніхто не повідомляв, копії наказу про звільнення вона не отримувала, також не повідомлялося про нараховані їй до виплати кошти при звільненні та за невикористані відпустки. Жодних пояснень від неї керівництвом школи не відбиралося і надати пояснення ніхто не пропонував.

Обґрунтування Суду. Вичерпного переліку поважних причин відсутності на роботі у трудовому законодавстві України не існує, тому в кожному окремому випадку оцінка поважності причини відсутності на роботі дається з огляду на конкретні обставини.

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

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

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

У справі, що переглядається, суди встановили, що ОСОБА\_1 працювала асистентом вчителя інклюзивного класу Волочиською ЗОШ I-III ступенів №1.

Наказом директора Волочиської ЗОШ I-III ступенів №1 від 01 серпня 2022 року №29-К надано відпустку за власний рахунок асистенту вчителя ОСОБА\_1 з 01 серпня 2022 року по 31 серпня 2022 року.

Наказом від 31 серпня 2022 року №90-ОД «Про організацію освітнього процесу в Волочиській ЗОШ I-III ступенів №1 у 2022-2023 навчальному році» визначено місцем роботи педагогічних працівників Волочиської ЗОШ I-III ступенів №1 навчальні кабінети.

Відповідно до акта про відсутність працівника на робочому місці від 02 вересня 2022 року асистент вчителя ОСОБА\_1 була відсутня на робочому місці 01 вересня та 02 вересня 2022 року без поважної причини.

ОСОБА\_1 у поданих до суду заявах визнано, що 01 вересня та 02 вересня 2022 року вона перебувала за кордоном.

Позивачем не надано доказів направлення та отримання відповідачем її заяви щодо продовження дистанційної роботи від 31 серпня 2022 року.

Колегія суддів відхиляє доводи касаційної скарги про те, що відповідач не звертався до позивачки з вимогою надати пояснення щодо її відсутності на роботі, оскільки правова оцінка дисциплінарного проступку проводиться на підставі з'ясування усіх обставин його вчинення, у тому числі з урахуванням письмового пояснення працівника. Невиконання власником або уповноваженим ним органом обов'язку зажадати письмове пояснення від працівника та неодержання такого пояснення не є підставою для скасування дисциплінарного стягнення, якщо факт порушення трудової дисципліни підтверджений наданими судом доказами (див. постанову Верховного Суду у складі колегії суддів Другої судової палати Касаційного цивільного суду від 21 жовтня 2019 року у справі №711/8227/16-ц (провадження №61-33637св18)).

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за посиланням:

<https://reyestr.court.gov.ua/Review/114357317>.

**ПОСТАНОВА ВЕРХОВНОГО СУДУ У СКЛАДІ КОЛЕГІЇ СУДДІВ ПЕРШОЇ СУДОВОЇ ПАЛАТИ  
КАСАЦІЙНОГО ЦИВІЛЬНОГО СУДУ ВІД 09.102.2023 У СПРАВІ №607/16763/22  
(ПРОВАДЖЕННЯ №61-9481СВ23) ЩОДО СКОРОЧЕННЯ**

22

Обставини справи. Наказом від 26 жовтня 2022 року №210-ос виконувача обов'язків начальника РОВР у Тернопільській області ОСОБА\_2 її звільнено із займаної посади у зв'язку зі скороченням штату працівників.

ОСОБА\_1 вважала наказ про її звільнення незаконним, оскільки правові підстави як для скорочення штату працівників, так і скорочення займаної нею посади були відсутні. Їй не було запропоновано жодної вакантної посади чи роботи за відповідною професією чи спеціальністю, не дотримано переважне право залишення на роботі, не було ознайомлено з наказом від 01 вересня 2022 року «Про заходи щодо скорочення та внесення змін до штатного розпису РОВР у Тернопільській області». Також зазначала, що її звільнення не було погоджено профспілкою та вона не була повідомлена про засідання профспілкового комітету.

Обґрунтування Суду. Судами встановлено, що у РОВР у Тернопільській області відбулися зміни в організації виробництва і праці, зокрема скорочення чисельності або штату працівників. Про зміни організації праці позивач був вчасно та належним чином повідомлений.

Досліджуючи виконання роботодавцем вимоги, передбачені положеннями частини третьої статті 49-2 КЗпП України, суди встановили, що 01 вересня 2022 року ОСОБА\_1 ознайомлено з наказом про скорочення посад штатного розпису.

01 вересня 2022 року ОСОБА\_1 ознайомлено підпис із попередженням від 01 вересня 2022 року про скорочення з 01 листопада 2022 року посади, яку вона займає. При цьому додатком до попередження є перелік вакантних посад РОВР у Тернопільській області станом на 01 листопада 2022 року на 1 аркуші із зазначенням назви та кількості посад на 1 аркуші.

Судами попередніх інстанцій встановлено, що перелік вакантних посад, який є додатком до попередження від 01 вересня 2022 року про скорочення з 01 листопада 2022 року посади, яку займає позивач, надавався усім працівникам, посади яких підлягали скороченню. Перелік надавався без урахування освіти, кваліфікації, досвіду роботи кожного конкретного працівника. Кваліфікаційні вимоги до кожної посади у переліку не зазначені. Відтак, отримавши перелік посад, працівник мав підстави правомірно очікувати, що може претендувати на будь-яку з указаних у переліку посад.

При цьому з доказів, наданих відповідачем, не вбачається, що відповідач пропонував позивачу вакантні посади, а ОСОБА\_1 відмовлялася від зайняття інших вакантних посад.

З огляду на зазначене суди попередніх інстанцій, належним чином оцінивши докази, надані учасниками справи, дійшли правильного висновку стосовно того, що у відповідача, дійсно, мали місце зміни в організації виробництва і праці, зокрема скорочення чисельності або штату працівників. При цьому роботодавцем своєчасно та належним чином повідомлено позивача про наступне вивільнення, проте не виконано обов'язок щодо надання пропозицій про всі наявні на підприємстві вакансії, які з'явилися на підприємстві протягом двох місяців і які існували на день звільнення з урахуванням освіти, кваліфікації, досвіду позивача.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за посиланням:

<https://reyestr.court.gov.ua/Review/114020985>.

**ПОСТАНОВА ВЕРХОВНОГО СУДУ У СКЛАДІ КОЛЕГІЇ СУДДІВ ДРУГОЇ СУДОВОЇ ПАЛАТИ  
КАСАЦІЙНОГО ЦИВІЛЬНОГО СУДУ ВІД 14.11.2023 У СПРАВІ №753/775/19  
(ПРОВАДЖЕННЯ №61-12286СВ23) ЩОДО ПРОПУСКУ СТРОКУ ЗВЕРНЕННЯ ДО СУДУ  
ДЛЯ ОСКАРЖЕННЯ НАКАЗУ ПРО ЗВІЛЬНЕННЯ З РОБОТИ У ЗВ'ЯЗКУ ЗІ ВСТУПОМ  
НА ВІЙСЬКОВУ СЛУЖБУ ПІД ЧАС ДІЇ ОСОБЛИВОГО ПЕРІОДУ**

Обставини справи. Відповідно до Закону України «Про військовий обов'язок і військову службу», з метою виконання свого конституційного обов'язку 26 лютого 2016 року вона була прийнята на військову службу за контрактом (підстава: припис, наказ начальника Житомирського прикордонного загону, контракт про проходження служби осіб сержантського і старшинського складу).

Наказом ПАТ «ВТБ Банк» від 26 лютого 2016 року №261-к вона була звільнена з роботи за пунктом 3 частини першої статті 36 КЗпП України у зв'язку зі вступом на військову службу. Заяву про звільнення з роботи на підставі пункту 3 частини першої статті 36 КЗпП України вона написала у зв'язку з правовою необізнаністю, представниками ПАТ «ВТБ Банк» їй не було роз'яснено, що за нею повинно зберігатися робоче місце на час проходження військової служби.

Вказувала, що відповідно до частини другої статті 39 Закону України «Про військовий обов'язок і військову службу» громадяни України, призвані на строкову військову службу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, або прийняті на військову службу за контрактом у разі виникнення кризової ситуації, що загрожує національній безпеці, оголошення рішення про проведення мобілізації та (або) введення воєнного стану, користуються, зокрема, гарантіями, передбаченими частинами третьою та четвертою статті 119 КЗпП України.

Обґрунтування Суду. Враховуючи викладене, суд апеляційної інстанції встановив, що ОСОБА\_2 звільнена 26 лютого 2016 року, із наказом про звільнення ознайомена 26 лютого 2016 року, про що свідчить її підпис, трудову книжку отримала в цей же день 26 лютого 2016 року, проте із позовом у цій справі звернулася до суду лише 09 січня 2019 року, та дійшов обґрунтованого висновку, що позивачка пропустила місячний строк для звернення до суду з позовними вимогами про поновлення на роботі, визначений статтею 233 КЗпП України.

Як на підставу пропуску строку звернення до суду з позовом у цій справі позивачка посилалася на те, що ні при звільненні, ні після звільнення вона не була обізнана про гарантії, передбачені статтею 119 КЗпП України, та дізналася про порушення свого права лише у вересні 2018 року, а відповідач не роз'яснив право працівника на збереження місця роботи та середнього заробітку на період проходження військової служби.

Встановлено, що на своє звернення від 14 вересня 2018 року до АТ «ВТБ Банк» позивачка отримала відповідь від 04 жовтня 2018 року про те, що вона дійсно була звільнена з АТ «ВТБ Банк» у зв'язку зі вступом на військову службу на підставі пункту 3 статті 36 КЗпП України, підставою звільнення є подана нею заява про звільнення від 26 лютого 2016 року. Також АТ «ВТБ Банк» повідомило, що у банку відсутні підстави для збереження за позивачкою місця роботи, посади і середнього заробітку у зв'язку з припиненням трудових відносин з 26 лютого 2016 року.

Зазначеного листа з відмовою відновлення порушеного права позивачка отримала від банку 10 жовтня 2018 року, що вона підтвердила особисто в судовому засіданні суду апеляційної інстанції.

Таким чином, з дня звільнення ОСОБА\_2 з роботи на підставі власноручно написаної нею заяви про звільнення з роботи у зв'язку зі вступом на військову службу (26 лютого 2016 року) до дня звернення позивача із цим позовом (09 січня 2019 року) минуло 2 роки 10 місяців 14 днів.

Позивачка не надала належні та допустимі докази того, що у неї існували об'єктивні, непереборні, істотні труднощі для звернення з позовом до суду у строк, передбачений частиною першою статті 233 КЗпП України.

Отже, достатніх належних та обґрунтованих доводів на підтвердження поважності причин пропуску строку звернення до суду позивачка не зазначила та відповідних доказів не надала.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за посиланням:

<https://reyestr.court.gov.ua/Review/114928841>

**ПОСТАНОВА ВЕРХОВНОГО СУДУ У СКЛАДІ КОЛЕГІЇ СУДДІВ ПЕРШОЇ СУДОВОЇ ПАЛАТИ  
КАСАЦІЙНОГО ЦИВІЛЬНОГО СУДУ ВІД 22.11.2023 У СПРАВІ №234/2001/21  
(ПРОВАДЖЕННЯ №61-3183СВ23) ЩОДО ВАКАНТНИХ ПОСАД ПІД ЧАС СКОРОЧЕННЯ**

Обставини справи. 03 листопада 2020 року КП РТ «Регіон-Донбас» видано наказ №13 «Про введення в дію структури підприємства», згідно з яким вирішено з 04 січня 2021 року скоротити окремі посади. Крім того, цим наказом вирішено ввести на підприємстві нові посади.

Виведення вказаних посад зі штатного розпису КП РТ «Регіон-Донбас», зокрема і посади провідного юрисконсульта організаційно-господарчого відділу, та введення нових посад підтверджується наказом від 23 грудня 2020 року №16 «Про внесення змін до штатного розпису» та штатними розписами на 2020 та 2021 роки КП РТ «Регіон-Донбас».

04 листопада 2020 року ОСОБА\_1 вручено попередження про скорочення штатної одиниці – провідного юрисконсульта організаційно-господарчого відділу КП РТ «Регіон-Донбас» із пропозицією переведення його на одну з вакантних посад, а саме: начальник відділу – випусковий відповідальний відділу новин; кореспондент спеціальний відділу новин; провідний монтажер відділу новин; телеоператор I категорії відділу новин; ведучий новин відділу новин; редактор сайта відділу виробництва програм; провідний монтажер відділу виробництва програм.

04 листопада 2020 року позивач ознайомився з попередженнями і висловив свою незгоду.

У період з 04 листопада 2020 року по 04 січня 2021 року ОСОБА\_1, будучи обізнаним про скорочення його посади та наявності 7 нових посад, на яких він міг виконувати роботи, оскільки мав відповідний досвід, не виявив бажання перевестися на жодну із запропонованих посад.

У КП РТ «Регіон-Донбас» відсутня профспілка, але 13 лютого 2020 року створено Раду трудового колективу, яка представляє інтереси трудового колективу, членом якої позивач не був, що, зокрема, підтверджено протоколом загальних зборів трудового колективу КП «РТРК «Регіон-Донбас» від 13 лютого 2020 року, протоколом №1 Загальних зборів трудового колективу КП РТ «Регіон-Донбас» від 30 грудня 2020 року. Посада інспектора з кадрів вивільнилася 05 січня 2021 року.

Наказом КП РТ «Регіон-Донбас» від 14 січня 2021 року №3-ос ОСОБА\_1 звільнено з посади провідного юрисконсульта з 14 січня 2021 року у зв'язку зі скороченням штатної одиниці згідно з пунктом 1 статті 40 КЗпП України.

Обґрунтування Суду. При цьому роботодавець зобов'язаний запропонувати всі вакансії, що відповідають зазначеним вимогам, які існують на цьому підприємстві, незалежно від того, в якому структурному підрозділі працівник, який вивільнюється, працював. Оскільки обов'язок з працевлаштування працівника покладається на власника з дня попередження про вивільнення до дня розірвання трудового договору, за змістом частини третьої статті 49-2 КЗпП України роботодавець є таким, що виконав цей обов'язок, якщо працівникові були запропоновані всі інші вакантні посади (інша робота), які з'явилися на підприємстві протягом цього періоду і які існували на день звільнення.

ОСОБА\_1 попереджено про вивільнення з роботи у зв'язку зі скороченням посади, яку він займав 04 листопада 2020 року, тобто за два місяці до звільнення, строк якого закінчувався 04 січня 2021 року. Натомість позивача звільнено з роботи 14 січня 2021 року, оскільки з 04 січня 2021 року по 13 січня 2021 року він перебував на лікарняному.

Встановивши, що у відповідача 05 січня 2021 року, тобто до його звільнення, з'явилася вакантна посада – інспектор з кадрів, яку ОСОБА\_1 не було запропоновано і яку він виявив бажання зайняти, маючи для цього відповідні знання, суд першої інстанції, з висновками якого погодився суд апеляційної інстанції, дійшов помилкового висновку про те, що, оскільки час дії попередження про скорочення штатної одиниці від 04 листопада 2020 року сплив 04 січня 2021 року, тому КП РТ «Регіон-Донбас» не повинно було пропонувати позивачу вакантну посаду – інспектора з кадрів, яка утворилася станом на 05 січня 2021 року.

Таким чином, відповідач не виконав вимоги статті 49-2 КЗпП України перед тим, як звільнив позивача 14 січня 2021 року згідно з пунктом 1 статті 40 КЗпП України.

Отже, вимога позивача про поновлення його на посаді провідного юрисконсульта КП РТ «Регіон-Донбас» підлягає задоволенню.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за посиланням:

<https://reyestr.court.gov.ua/Review/115409143>



**ПОСТАНОВА ВЕРХОВНОГО СУДУ У СКЛАДІ КОЛЕГІЇ СУДДІВ ПЕРШОЇ СУДОВОЇ ПАЛАТИ  
КАСАЦІЙНОГО ЦИВІЛЬНОГО СУДУ ВІД 13.12.2023 У СПРАВІ №939/1280/22  
(ПРОВАДЖЕННЯ №61-13851СВ23) ЩОДО РОЗСЛІДУВАННЯ СМЕРТІ ПРАЦІВНИКА  
ВНАСЛІДОК НАЇЗДУ НА ВИБУХОВИЙ ПРИСТРІЙ, ЯКИЙ ЗАЛИШЕНО  
ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦЯМИ ДЕРЖАВИ-ОКУПАНТА**

Обставини справи. На обґрунтування позовних вимог ОСОБА\_1 зазначала, що вона з 09 липня 2013 року перебувала у зареєстрованому шлюбі з ОСОБА\_2 та проживала разом з ним однією сім'єю. ОСОБА\_2 працював в ДП «Тетерівський лісгосп» на посаді водія.

19 квітня 2022 року під час виконання своїх трудових обов'язків, у робочий час внаслідок наїзду автомобіля на вибуховий пристрій, який залишено військовослужбовцями держави-окупанта, ОСОБА\_2 загинув.

За результатами проведення спеціального розслідування нещасного випадку складено відповідний акт за формою Н-1, яким підтверджено, що вказаний нещасний випадок стався в робочий час, під час виконання ОСОБА\_2 трудових обов'язків. Посилалася на те, що у зв'язку із втратою чоловіка вона зазнала тяжких моральних страждань. Враховуючи наведене, ОСОБА\_1 просила суд стягнути з відповідача на свою користь відшкодування завданої їй моральної шкоди у розмірі 200 000,00 гривні.

Обґрунтування суду. Колегія суддів вважає, що судами не встановлено порушень з боку ДП «Тетерівський лісгосп» приписів статей 153, 160 КЗпП України, статей 13, 23 Закону України «Про охорону праці».

У цьому контексті колегія суддів враховує встановлений на підставі спеціального розслідування групового нещасного випадку факт дотримання відповідачем вимог статті 13 Закону України «Про охорону праці», забезпечення організації роботи з питань охорони праці на підприємстві в задовільному стані, проведення навчань, вступних, первинних та повторних інструктажів з питань охорони праці, згідно з вимогами Типового положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці (пункт 3 акта спеціального розслідування групового нещасного випадку від 20 липня 2022 року).

У цій справі не доведено, що роботодавцю було відомо про продовження бойових дій у районі Мирчанського лісництва та замінування доріг чи ділянок лісу одиночними мінами.

Також судами не встановлено обставин, які б могли свідчити про те, що товариство могло вжити, але не вжило заходів з безпеки й охорони праці тощо, які б усунули ризик для життя працівника від одиночного вибухового пристрою, ймовірно встановленого протягом березня – квітня 2022 року комбатантами держави-окупанта на лісовій дорозі.

У той же час ДП «Тетерівський лісгосп» провело належне розслідування нещасного випадку на виробництві. У позовній заяві ОСОБА\_1 повідомила, що за фактом загибелі її чоловіка управління СБУ у Київській області проводиться досудове розслідування.

Під час проведення військових операцій необхідно постійно дбати про безпеку цивільного населення, цивільних осіб і цивільних об'єктів. Слід ужити усіх практично можливих заходів, щоб уникнути випадкової загибелі цивільного населення, поранення цивільних осіб і пошкодження цивільних об'єктів або принаймні звести такі випадки до мінімуму (норма 15 дослідження Міжнародного Комітету Червоного Хреста «Звичаєве міжнародне гуманітарне право», яке є збіркою практики держав у сфері міжнародного гуманітарного права з метою виявлення норм, що набули характеру звичаєвих і вперше опубліковане видавництвом Кембриджського університету у 2005 році).

Держава-окупант відповідно до IV Гаазької конвенції про закони і звичаї війни на суходолі та додатка до неї: Положення про закони і звичаї війни на суходолі від 18 жовтня 1907 року, Женевської конвенції про захист цивільного населення під час війни від 12 серпня 1949 року та Додаткового протоколу до Женевських конвенцій від 12 серпня 1949 року, що стосується захисту жертв міжнародних збройних конфліктів (Протокол I), від 08 червня 1977 року несе відповідальність за порушення захисту прав цивільного населення. Відшкодування матеріальної та моральної шкоди, заподіяної внаслідок тимчасової окупації держави Україна, юридичним особам, громадським об'єднанням, громадянам України, іноземцям та особам без громадянства, у повному обсязі покладається на РФ як на державу, що здійснює окупацію (частини п'ята та дев'ята статті 5 Закону України «Про забезпечення прав і свобод громадян та правовий режим на тимчасово окупованій території України»).

**ПОСТАНОВА ВЕРХОВНОГО СУДУ У СКЛАДІ КОЛЕГІЇ СУДДІВ ПЕРШОЇ СУДОВОЇ ПАЛАТИ  
КАСАЦІЙНОГО ЦИВІЛЬНОГО СУДУ ВІД 13.12.2023 У СПРАВІ №939/1280/22  
(ПРОВАДЖЕННЯ №61-13851СВ23) ЩОДО РОЗСЛІДУВАННЯ СМЕРТІ ПРАЦІВНИКА  
ВНАСЛІДОК НАЇЗДУ НА ВИБУХОВИЙ ПРИСТРІЙ, ЯКИЙ ЗАЛИШЕНО  
ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦЯМИ ДЕРЖАВИ-ОКУПАНТА**

Визначення шкоди та збитків здійснюється окремо, зокрема за таким напрямом:

людські втрати та пов'язані з ними соціальні витрати – напрям, що включає всі людські втрати (смерть або каліцтво цивільних осіб), що виникли внаслідок збройної агресії рф,

а також витрати, пов'язані з призначенням різних видів державної соціальної допомоги та наданням соціальних послуг (пункт 2 Порядку визначення шкоди та збитків, завданих Україні внаслідок збройної агресії рф, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 20 березня 2022 р. №326).

Враховуючи строки та порядок проведення розмінування, працівники лісового господарства, які працюють безпосередньо у лісовій смузі, мають високий ризик контакту із встановленими при проведенні воєнних (бойових) дій вибуховими пристроями.

Смертельний нещасний випадок, який мав місце 19 квітня 2022 року з водієм ДП «Тетерівський лісгосп» (об'єкту критичної інфраструктури) під час виконання ним трудових обов'язків, стався саме у зв'язку з наслідками проведення державою-окупантом воєнних (бойових) дій у районі, в якому такі дії проводилися (на території Київської області у лютому – березні 2022 року), внаслідок спрацювання одиночного вибухового пристрою, то відшкодування моральної шкоди, завданої внаслідок військової агресії держави-окупанта проти України, не можуть бути за обставин цієї справи покладені на ДП «Тетерівський лісгосп», який належить до сфери критичної інфраструктури.

Колегія суддів зауважує, що передбачений державою Україна розмір грошової допомоги у зв'язку із загибеллю працівника об'єктів критичної інфраструктури гарантує можливість отримання позивачкою справедливої сатисфакції понесених моральних страждань з огляду, зокрема, на те, що є значно вищим, ніж заявлений ОСОБА\_1 розмір відшкодування моральної шкоди у справі, яка переглядається в касаційному порядку.

З урахуванням наведеного апеляційний суд хоч і дійшов правильного висновку щодо відсутності підстав для покладення на роботодавця обов'язку з відшкодування моральної шкоди, завданої внаслідок загибелі ОСОБА\_2, який стався з працівником 19 квітня 2022 року, однак помилився щодо мотивів такої відмови.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за посиланням:

<https://reyestr.court.gov.ua/Review/115680982>



**ПОСТАНОВА ВЕРХОВНОГО СУДУ У СКЛАДІ КОЛЕГІЇ СУДДІВ ПЕРШОЇ СУДОВОЇ ПАЛАТИ  
КАСАЦІЙНОГО ЦИВІЛЬНОГО СУДУ ВІД 13.12.2023 У СПРАВІ №757/22437/22-Ц  
(ПРОВАДЖЕННЯ №61-14921СВ23) ЩОДО ЗАКІНЧЕННЯ СТРОКУ ДІЇ КОНТРАКТУ**

Обставини справи. 31 липня 2022 року позивача звільнено із займаної посади на підставі пункту 2 частини першої статті 36 Кодексу законів про працю України за закінченням строку дії контракту.

Позивач посилався на те, що згідно з пунктом 6.2.1 зазначеного контракту підставою розірвання контракту є закінчення терміну його дії. Разом з тим вказаним пунктом визначено, що начальник Академії і працівник повинні за угодою сторін не пізніше як за 2 місяці визначитись у такому: контракт припиняє дію, контракт продовжується або укладається на новий. А якщо сторони не виконають покладеного на них контрактом такого обов'язку, він продовжується на новий строк.

Підкреслював, що сторони не виконали покладеного на них контрактом обов'язку – ніхто не повідомляв один одного про те, що контракт припиняє дію, а тому контракт продовжений на новий строк без будь-яких додаткових умов.

Обґрунтування Суду. Звільнення на підставі пункту 2 частини першої статті 36 КЗпП України є самостійною підставою звільнення працівника, обумовленою погодженими сторонами умовами строкового трудового договору.

Невиконання відповідачем свого обов'язку з попереднього повідомлення позивача про непродовження дії контракту на новий строк є підставою для застосування наслідків, передбачених умовами такого контракту, зокрема продовження його дії на новий строк (пункт 6.2.1).

Доказів неможливості виконання роботодавцем такого обов'язку у зв'язку з воєнними діями матеріали справи не містять.

З огляду на приписи трудового законодавства у справах, у яких оспорується незаконність звільнення, саме відповідач повинен довести, що звільнення відбулося без порушення законодавства.

Підписуючи строковий трудовий договір, надаючи згоду на тимчасову роботу на відповідній посаді, працівник фактично надав свою згоду на припинення такого договору після закінчення строку, на який його було укладено. Вирішуючи питання про поновлення працівника, який працював за строковим трудовим договором, необхідно враховувати відсутність підстав для поновлення на роботі такого працівника у разі, якщо на момент ухвалення судом рішення у спорі строк трудового договору закінчився. У такому разі суд може тільки змінити дату звільнення на пізнішу – що відповідає даті закінчення трудового договору.

Схожі правові висновки викладено у постановках Верховного Суду від 24 жовтня 2018 року у справі №552/4406/16, 29 січня 2020 року у справі №552/4406/16-ц, від 20 листопада 2020 року у справі №759/20705/18, від 14 грудня 2022 року у справі №152/484/21.

У цьому контексті заслуговує на увагу також погоджена сторонами умова контракту щодо неможливості його переходу в договір на невизначений строк, необхідність врахування бажання роботодавця на продовження трудових відносин із працівником (пункт 6.2.1 контракту), а також визнаний обома сторонами факт повідомлення ОСОБА\_1 29 липня 2022 року про небажання роботодавця продовжувати строк дії контракту.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за посиланням:

<https://reyestr.court.gov.ua/Review/115680949>.

**ПОСТАНОВА ВЕРХОВНОГО СУДУ У СКЛАДІ КОЛЕГІЇ СУДДІВ ДРУГОЇ СУДОВОЇ ПАЛАТИ  
КАСАЦІЙНОГО ЦИВІЛЬНОГО СУДУ ВІД 20.12.2023 У СПРАВІ №185/3675/22  
(ПРОВАДЖЕННЯ №61-14758СВ23)**

28

Обставини справи. Позовні вимоги мотивовані тим, що згідно з наказом №562 від 02 березня 2022 року «Про внесення змін до штатного розпису» було скорочено у штатному розписі 1 одиницю – директор з кадрів і безпеки – директор з програм утилізації МБР SS-24 (КП 1232), яку обіймав позивач. Згідно з наказом №1105 від 03 березня 2022 року «Про скорочення чисельності по підприємству» було скорочено працівника, який займав цю посаду, а 28 квітня 2022 року було видано наказ №2425 «Про надання відпусток з подальшим звільненням», згідно з яким позивача було звільнено у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці за пунктом 1 частини першої статті 40 КЗпП України.

Позивач вважає накази №562 від 02 березня 2022 року, №1105 від 03 березня 2022 року та №2425 від 28 квітня 2022 року в частині звільнення у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці (пункт 3 наказу) незаконними та такими, що порушують його трудові права, просить поновити його на посаді з 14 червня 2022 року та стягнути з відповідача моральну шкоду в сумі 500 000,00 гривні.

Позивач вказує на те, що фактично на підприємстві відповідача не відбулося змін в організації виробництва і праці, у вищезазначених наказах не містяться посилання на об'єктивні обставини, які зумовлюють необхідність запровадження змін в організації виробництва і праці та скорочення посади.

Відповідачем було порушено порядок вивільнення працівників, передбачений частиною першою статті 49-2 КЗпП України в частині недодержання строків попередження про наступне вивільнення та порушено вимоги частини третьої статті 49-2 КЗпП України, оскільки відповідач не запропонував позивачу іншої роботи (всіх вакантних посад) на цьому ж підприємстві.

Обґрунтування Суду. У справі, що переглядається:

при зверненні з позовом ОСОБА\_1 посилався на те, що при його звільненні за пунктом 1 частини першої статті 40 КЗпП України відповідачем було порушено вимоги частини третьої статті 49-2 КЗпП України, оскільки відповідач не запропонував позивачу іншої роботи (всіх вакантних посад) на цьому ж підприємстві;

при відмові у задоволенні позову суди послалися на те, що позивача було попереджено про майбутнє скорочення чисельності і штату 03 березня 2022 року особисто під підпис. Також позивачу було запропоновано переведення на вакантну посаду, яка була зазначена в листі №92/110-57 від 03 березня 2022 року, а саме – «начальник штабу цивільного захисту», з яким позивач був ознайомлений під підпис. Також надалі після попередження про наступне вивільнення відповідач неодноразово кожен місяць до дня фактичного звільнення позивача письмово повідомляв останнього про вакантні посади на підприємстві – протокол від 29 березня 2022 року, листи з повідомленнями про вручення: №92/110-72 від 19 квітня 2022 року, №92/110-78 від 27 квітня 2022 року, №92/110-80 від 02 травня 2022 року, №92/110-101 від 30 червня 2022 року, вих. №92/110-106 від 07 липня 2022 року, вих. №92/110-116 від 26 липня 2022 року. Суди зазначили, що відповідачем було виконано умови положення частини третьої статті 49-2 КЗпП України, запропоновано перелік вакансій, що відповідали вимогам посади чи роботи за відповідною професією чи спеціальністю, яку позивач міг виконувати з урахуванням його освіти, кваліфікації, досвіду. Персональне попередження вручено позивачу 03 березня 2022 року, а звільнено 29 вересня 2022 року, тобто відповідачем дотримано необхідні строки попередження про звільнення з ініціативи відповідача у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці;

судами встановлено, що на ДП «НВО «Павлоградський хімічний завод» з початку 2022 року мали місце зміни в організації структури виробництва та праці підприємства, пов'язані як зі зменшенням обсягів робіт – наказ №256 від 01 лютого 2022 року «Про внесення змін в організаційну структуру та штатний розпис», так і розв'язаною країною-агресором 24 лютого 2022 року повномасштабною війною проти України, про що свідчать і інші накази по ДП «НВО «Павлоградський хімічний завод», зокрема наказ №672 від 21 березня 2022 року «Про скорочення штатних одиниць», за яким на підприємстві було скорочено більше 500 штатних одиниць, наказ №1100 від 03 травня 2022 року «Про внесення змін в організаційну структуру та штатний розпис», наказ №2908 від 09 вересня 2022 року «Про внесення змін в організаційну структуру та штатний розпис», за яким, зокрема, було скорочено посаду заступника генерального директора з логістики, що свідчить про проведення на підприємстві масштабних змін в організації виробництва і праці, що мало на меті саме вдосконалення структури підприємства, у тому числі у воєнний час;

**ПОСТАНОВА ВЕРХОВНОГО СУДУ У СКЛАДІ КОЛЕГІЇ СУДДІВ ДРУГОЇ СУДОВОЇ ПАЛАТИ  
КАСАЦІЙНОГО ЦИВІЛЬНОГО СУДУ ВІД 20.12.2023 У СПРАВІ №185/3675/22  
(ПРОВАДЖЕННЯ №61-14758СВ23)**

судами враховано, що саме роботодавець визначає доцільність скорочення чисельності або штату працівників. Тому оскарження працівниками рішень про визначення структури підприємства чи установи, зміну в організації виробництва і праці, скорочення чисельності або штату працівників не вважається належним способом захисту. Прийняття такого рішення є виключною компетенцією власника підприємства чи установи або уповноваженого ними органу та є складовою права на управління діяльністю підприємства чи установи. Такий висновок узгоджується з правовою позицією Верховного Суду України, викладеною у постанові від 22 січня 2020 року у справі №451/706/18. При цьому обрання позивачем неналежного способу захисту своїх прав є самостійною підставою для відмови в позові (пункт 52 постанови Великої Палати Верховного Суду від 02 лютого 2021 року у справі №925/642/19, провадження №15-52гс20). За таких обставин суди обґрунтовано відмовили у задоволенні позовних вимог ОСОБА\_1 до ДП «Науково-виробниче об'єднання «Павлоградський хімічний завод» про визнання незаконним і скасування наказу відповідача №562 від 02 березня 2022 року «Про внесення змін до штатного розпису», визнання незаконним та скасування наказу відповідача №1105 від 03 березня 2022 року «Про скорочення чисельності по підприємству»;

поза увагою апеляційного суду залишилося те, що власник вважається таким, що належно виконав вимоги частини другої статті 40, частини третьої статті 49-2 КЗпП України щодо працевлаштування працівника, якщо запропонував йому наявну на підприємстві роботу, тобто вакантні посади чи роботу за відповідною професією чи спеціальністю, чи іншу вакантну роботу, яку працівник може виконувати з урахуванням його освіти, кваліфікації, досвіду тощо;

суд апеляційної інстанції не врахував, що за змістом частини третьої статті 49-2 КЗпП роботодавець є таким, що виконав обов'язок щодо працевлаштування працівника, якщо працівникові були запропоновані всі інші вакантні посади (інша робота), які з'явилися на підприємстві протягом усього періоду і існували на день звільнення;

позивач у відповіді на відзив на апеляційну скаргу зазначав, що останнє повідомлення (пропозиція вакансій) позивачу скеровано листом відповідача від 16 вересня 2022 року, який отримано позивачем тільки 30 вересня 2022 року, тобто на наступний день після звільнення його з посади, чим підтверджується невиконання роботодавцем обов'язку щодо пропозиції всіх вакантних посад (інших робіт), які існували на день звільнення позивача. Позивачем до відповіді на відзив додано повідомлення (пропозиція вакансій) ДП «Науково-виробниче об'єднання «Павлоградський хімічний завод» від 16 вересня 2022 року №92/110-141 (т. 2, а.с. 61) разом із доказами його відправки;

апеляційний суд в оскарженій постанові не дослідив повідомлення (пропозиція вакансій) ДП «Науково-виробниче об'єднання «Павлоградський хімічний завод» від 16 вересня 2022 року №92/110-141, не з'ясував, коли фактично воно було отримано позивачем, та не надав оцінки вказаним доводам позивача;

апеляційний суд не встановив, які посади були вакантними станом на момент звільнення позивача – 29 вересня 2022 року, чи всі вакантні посади пропонувалися позивачу, на який момент часу вони були вакантними, чи пропонувалися позивачу наявні вакансії станом саме на день звільнення.

За таких обставин апеляційний суд зробив передчасний висновок про відсутність підстав для задоволення позовних вимог ОСОБА\_1 до ДП «Науково-виробниче об'єднання «Павлоградський хімічний завод» про визнання незаконним та скасування пункту 3 наказу відповідача №2425 від 28 квітня 2022 року «Про надання відпусток з подальшим звільненням» в частині звільнення з посади директора з кадрів і безпеки – директора з програм утилізації МБП SS-24 13 червня 2022 року, поновлення позивача на посаді директора з кадрів і безпеки – директора з програм утилізації МБП SS-24 з 14 червня 2022 року, стягнення компенсації моральної шкоди. Тому оскаржена постанова апеляційного суду в цій частині підлягає скасуванню з переданням справи в цій частині на новий розгляд до суду апеляційної інстанції.

Детальніше з текстом постанови можна ознайомитися за посиланням:

<https://reyestr.court.gov.ua/Review/115898886>.



Ми дуже цінуємо ваш час, тому хочемо поінформувати про телеграм канал НААУ, на якому лише актуальні новини та заплановані заходи –

<https://t.me/InfoUNBA>

Також у вас є можливість першими дізнаватися про всі акредитовані навчальні заходи, цікаві статті колег та огляд правових позицій ВС за допомогою телеграм каналу Вищої школи адвокатури НААУ – <https://t.me/hsaorgua>

