

Права профспілок у рішеннях судів

Галина ПРОСЯНИК
правовий інспектор праці ПМГУ

Ст.1, 16 Закону про профспілки

- ▶ Чернігівський апеляційний суд від 22.12.2020 справа №751/9408/19
- ▶ *Первинна ПО (Позивач) звернулась до суду з вимогою про визнання незаконними та скасування наказів АТ (Відповідач) про виключення голови ПО з членів комісії з питань оплати праці та про розірвання відносин з ПО у зв'язку з невиконанням вимог ст.16 ЗУ про профспілки (не відраховувати кошти на культурно-масову, фізкультурну роботу; звільнити раніше виділені приміщення).*
- ▶ Відповідач вказує, що **назва позивача не відповідає свідоцтву про реєстрацію первинної профспілкової організації виданому Вільною профспілкою машиністів України** від 13.06.2016 №75/1290.
- ▶ Листом від 26.12.2016 №01.1-35/12113/3.2 Головне ТУ юстиції повідомило відповідача, що згідно з даними ЄДРПОУ запису щодо державної реєстрації позивача не обліковується.
- ▶ Позивачем не надано доказів, що він є організаційною ланкою Вільної профспілки машиністів України. Згідно з витягом з протоколу установчих зборів працівників підрозділу «Ніжинська дистанція сигналізації та зв'язку» філії «Південно-Західна залізниця» ПАТ «Українська залізниця» вказані **установчі збори ухвалили створити Первинну профспілкову організацію Вільної профспілки Ніжинської дистанції сигналізації та зв'язку, а не Вільної профспілки машиністів України.**

- Позивачем не надано доказів, що він діє на підставі Статуту Вільної профспілки машиністів України.
- Позивачем станом на момент розгляду даної справи, не виконано рішення ради Вільної профспілки машиністів України щодо приведення назви первинної профспілкової організації у державній реєстрації відповідно до свідоцтва, яке надано Вільною профспілкою машиністів України при реєстрації первинної профспілкової організації.
- Відмовляючи у задоволенні позовних вимог, суд першої інстанції виходив з того, що Позивачем порушені положення ст. 16 «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», як первинної профспілкової організації Вільної профспілки машиністів України Ніжинської дистанції сигналізації та зв'язку. Доказів порушення трудового законодавства і перешкоджання у діяльності первинної профспілкової організації в судовому засіданні не встановлено.

Відповідно до Свідоцтва про реєстрацію **Первинна профспілкова організація Вільної профспілки машиністів України Ніжинської** дистанції сигналізації та зв'язку є організаційною ланкою всеукраїнської Вільної профспілки машиністів України (ВПМУ). У своїй діяльності керується статутом ВПМУ.

► Згідно з випискою з ЄДР у реєстрі зареєстрована - Первинна профспілкова організація вільної **профспілки Ніжинської** дистанції сигналізації та зв'язку, а **запису щодо державної реєстрації Первинної профспілкової організації Вільної профспілки машиністів України Ніжинської дистанції сигналізації та зв'язку не обліковується.**

► Листом роботодавець повідомив, що ПО не підтверджено відповідність заявленому статусу, а саме: не співпадає назва в Свідоцтві ВПМУ та в державному реєстрі. Повідомлено, що в разі не підтвердження відповідності заявленому статусу первинної профспілкової організації Вільної профспілки, адміністрація Ніжинської дистанції сигналізації та зв'язку залишає за собою право припинити співпрацю з усіма наступними наслідками.

► Статус організацій всеукраїнської профспілки чи профспілки іншого статусу визначається статутом цієї профспілки. Про належність до певної профспілки організації, які діють на підставі статуту цієї профспілки, надсилають легалізуючому органу за місцем свого знаходження повідомлення із посиланням на свідоцтво про легалізацію профспілки, на підставі якого вони включаються до реєстру об'єднань громадян. Первинні профспілкові організації також письмово повідомляють про це роботодавця.

►

- ▶ Профспілка підприємства, установи, організації, яка діє на підставі власного статуту, легалізується у порядку, визначеному ст. 16 Закону.
- ▶ Розглядаючи справу, суд першої інстанції дійшов вірного висновку про те, що пропозиція приведення установчих документів у відповідність до заявленому статусу організаційної ланки всеукраїнської Вільної профспілки машиністів України є правомірною.
- ▶ Суд встановив, що **позивач не підтвердив відповідність заявленому статусу і не привів назву первинної профспілкової організації у відповідність зі свідоцтвом, а тому роботодавець правомірно виніс накази про виключення з комісії з питань оплати праці, члена комісії голову ПК ВПМУ та про розірвання відносин з первинною профспілковою організацією Вільної профспілки машиністів України (ВПМУ), перерозподіл відрахувань на культурно-масову, фізкультурну і оздоровчу роботу.**
- ▶ Профспілка підприємства, установи, організації, яка діє на підставі власного статуту, легалізується у порядку, визначеному ст. 16 Закону.
- ▶

- Розглядаючи справу, суд першої інстанції дійшов вірного висновку про те, що **пропозиція приведення установчих документів у відповідність заявленому статусу** організаційної ланки всеукраїнської Вільної профспілки машиністів України **є правомірною**.
- Суд встановив, що **позивач не підтвердив відповідність заявленому статусу і не привів назву первинної профспілкової організації у відповідність зі свідоцтвом**, а тому роботодавець правомірно виніс накази про виключення з комісії з питань оплати праці, члена комісії голову ПК ВПМУ та про розірвання відносин з первинною профспілковою організацією Вільної профспілки машиністів України (ВПМУ), перерозподіл відрахувань на культурно-масову, фізкультурну і оздоровчу роботу.

- *Установа у 2017 році звернулася до суду з вимогою скасувати запис в Реєстрі об'єднань громадян про внесення Первинної профспілкової організації до Реєстру об'єднань громадян від 22.03.2000 р.*
- Підтверджено, що Профспілкова організація є організаційною ланкою та діє на підставі статуту всеукраїнської Профспілки працівників охорони здоров'я України, зареєстрованої Мінюстом 28.02.2000 р.
- В силу ст. 16 ЗУ, організаційні ланки профспілок набувають статусу юридичної особи на підставі статуту зареєстрованої всеукраїнської профспілки чи профспілки іншого статусу.

справа № 802/1064/17-а

► Крім того, виходячи із приписів вказаної вище норми, організаційні ланки профспілок легалізуються шляхом повідомлення на відповідність заявленому статусу. Про належність до певної профспілки організації, які діють відповідно до статуту цієї профспілки, надсилають легалізуючому органу за місцем свого знаходження повідомлення із посиланням на свідоцтво про легалізацію профспілки на підставі якого вони включаються до реєстру об'єднань громадян.

► Згідно з рішенням Конституційного Суду України від 18.10.2000 у справі №1-36/2000 ст.16 Закону передбачає легалізацію (реєстрацію) Міністерством юстиції України профспілок відповідно до їх статусу (ч.2). **Легалізуючий орган проводить перевірку на відповідність статусу, визначеного ст.11 цього Закону, вносить організацію в Реєстр об'єднань громадян та видає посвідчення встановленого зразка (ч.5); у разі невідповідності поданих документів профспілок, їх об'єднань зазначеному статусу легалізуючий орган відмовляє в реєстрації (ч. 6).**

- Тим часом ч. 4 ст.3 Закону позбавляє права використовувати у своєму найменуванні визначення "профспілка" або похідних від нього будь-яку організацію, яка не пройшла легалізації відповідно до ст.16, оскільки нелегалізовані профспілки за змістом названої частини розглядаються як такі, що перебувають поза цим Законом (не "діють на підставі цього Закону"). А ч.1 ст.13 проголошує: "Держава забезпечує реалізацію права громадян на об'єднання у професійні спілки та додержання прав та інтересів профспілок, легалізованих у порядку, передбаченому цим Законом».
- Суд визнав, що легалізація Первинної профспілкової організації проведена відповідно до положень ЗУ "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності"(в редакції Закону, що діяв на момент спірних правовідносин), відтак в задоволенні адміністративного позову відмовив.

Ст.12 ЗУ про профспілки

► Велика Палата Верховного Суду 26.02.2020 справа № 210/5659/18

- Голова ПО та його заступник звернулися до суду з позовом, у якому просили визнати незаконним та скасувати рішення ЦК Всеукраїнської профспілки щодо виключення їх із членів профспілки та поновити їх на раніше займаних посадах.
- Велика Палата Верховного Суду погоджується з висновками судів попередніх інстанцій, що спір, який виник між сторонами у справі, не є трудовим та не підлягає розгляду в порядку цивільного судочинства.
- Наведені в касаційній скарзі доводи про порушення особистих трудових прав позивачів та що позивачі звернулися до суду за захистом своїх трудових прав як наймані працівники та як фізичні особи є помилковими та спростовуються таким.

- ▶ Відповідно до ст.14 Закону профспілки діють відповідно до законодавства та своїх статутів. Статути профспілок приймаються з'їздами, конференціями, установчими або загальними зборами членів профспілки відповідного рівня і не повинні суперечити законодавству України.
- ▶ Статутом встановлюються правила вступу і виключення з Профспілки.
- ▶ Частиною третьою ст.12 Закону встановлено, що забороняється втручання органів державної влади, органів місцевого самоврядування та їх посадових осіб у діяльність профспілок, їх організацій та об'єднань, яке може призвести до обмеження прав профспілок або перешкодити законному здійсненню їх статутної діяльності.
- ▶ У цій нормі міститься пряма заборона втручання державних органів, органів місцевого самоврядування, їх посадових осіб, роботодавців, їх об'єднань у статутну діяльність профспілок, їх організацій та об'єднань.

- ▶ Правовідносини, які виникли між сторонами у справі, з оспорювання рішення ЦК Всеукраїнської профспілки щодо виключення позивачів із членів профспілки та поновлення їх на раніше займаних посадах не мають характеру трудових, про що свідчить положення ст.221 КЗпП України, які закріплюють застереження, стосовно непоширення порядку розгляду трудових спорів на спори про дострокове звільнення від виборної платної посади членів громадських та інших об'єднань громадян за рішеннями органів, що їх обрали.
- ▶ Спір, що виник, належить до виключної компетенції профспілок та їх внутрішньо-організаційної діяльності, оскільки пов'язаний з питаннями членства у громадській організації, а тому такий спір має вирішуватися відповідно до статутних документів профспілок та законодавства, яке регулює основи їхньої діяльності.

- ▶ Аналогічні висновки у подібних правовідносинах зробив Касаційний цивільний суд у складі Верховного Суду у постанові від 28 березня 2018 року у справі № 431/1490/17 (провадження № 61-19св18), яку обґрунтовано врахував суд першої інстанції в силу вимог частини четвертої ст.263 ЦПК України.
- ▶ Отже, за встановленого законом обмеження щодо розгляду в судовому порядку спору стосовно виключення із членів профспілки, не можна вважати, що суди позбавили позивачів права на доступ до суду, а тому наведені в касаційній скарзі доводи в цій частині є безпідставними.

Ст.41 ЗУ про профспілки

- ▶ Верховний Суд у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду 17 листопада 2021, справа № 345/502/21
- ▶ Позивачка була членом контрольно-ревізійної комісії первинної профспілкової організації, звернулася з позовом про поновлення на роботі. Зазначала, що при звільненні відповідачем недотримані гарантії для працівників підприємств, установ, організацій, обраних до профспілкових органів.
- ▶ Такі вимоги є безпідставними, так як повноваження виборного органу первинної профспілкової організації на підприємстві, в установі, організації визначено у ст. 38 ЗУ «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», серед яких фінансовий контроль не передбачено.

- Контрольно-ревізійна комісія профспілкової організації створюється спеціально відповідно до Статуту профспілки для контролю за діяльністю виборного профспілкового органу, тобто профспілкового комітету. При цьому Статутом профспілки не передбачено поширення на членів ревізійної комісії гарантій, передбачених для членів виборного органу профспілкової організації. Отже, контрольно-ревізійна комісія профспілкової організації, до складу якої обрано позивачку, не є виборним профспілковим органом, а тому на її членів положення ст. 252 КЗпП не поширюється. Водночас доказів, які б підтверджували членство позивачки у виборному профспілковому органі, нею не надано.

Рішення судів по застосуванню положень Закону №2136

► Галина ПРОСЯНИК

Стаття 3. Особливості переведення та зміни істотних умов праці в умовах воєнного часу

► Верховний Суд у складі колегії суддів Третьої судової палати Касаційного цивільного суду від 22 травня 2023, справа № 212/2542/22

► Апеляційний суд встановив, що за наказом відповідача № 1372 від 03 травня 2022 року, у зв'язку зі зміною режиму роботи основних підрозділів ПАТ «Суха Балка», зменшенням кількості працівників, що працюють, та відповідно зменшенням кількості працівників, які щодобово відвідують побутові приміщення в АПК шахт та інших структурних підрозділів, з метою забезпечення стабільної роботи підприємства в цілому було передбачено керівникам структурних підрозділів зменшити кількість сумарного фонду робочого часу працівників, які виконують ремонтно-експлуатаційні функції в АПК структурних підрозділів, шляхом зміни в організації виробництва та праці, зокрема шляхом їх залучення для робіт з підготовки будівлі Дирекції до осінньо-зимового періоду. Також, у пункті 3 цього наказу передбачено затвердження графіку проведення ремонту та ревізії системи опалення, вентиляції, теплоізоляції в приміщенні ОП, ПБ та ОНС щотижнево та до закінчення планових робіт.

- ▶ Відповідач був вправі впроваджувати будь-які зміни в організації виробництва і праці як в цілому по підприємству, так і в окремих підрозділах, або по відношенню до окремих працівників, які вважає за доцільне для покращення ефективності своєї діяльності.
- ▶ Отже, дії відповідача щодо зміни в організації виробництва та праці були обґрунтованими та документально оформленими. Відповідач дотримався установленого законом порядку проведення зміни істотних умов праці.

Про зміну істотних умов праці

- ▶ [постанова Верховного Суду від 27 серпня 2024 року у справі № 521/1892/22](#)
- ▶ **Зміна істотних умов праці відбувається за тією самою посадою, у тій самій установі, де працівник працював до такої зміни.** Пропозиція обійняти інші посади не є зміною істотних умов праці. Факт скорочення зі штатного розпису підприємства посади внаслідок об'єднання структурних підрозділів виключає можливість звільнення працівника, який обіймав таку посаду, за пунктом 6 частини першої статті 36 КЗпП України, оскільки відсутні передбачені частиною третьою статті 32 КЗпП обставини.
- ▶ [постанова Верховного Суду від 10 липня 2024 року у справі № 607/4281/23](#)
- ▶ Відсутність згоди працівника на продовження роботи із зміненими істотними умовами праці та можливості збереження йому попередніх істотних умов праці не може бути підставою для звільнення працівника за прогул без поважних причин у зв'язку з відсутністю на робочому місці, згоди на роботу на якому у зв'язку із зміною істотних умов праці він не надавав, що є самостійною підставою для припинення трудового договору за п. 6 ч. 1 ст. 36 КЗпП України. Неправильне формулювання причин звільнення в такому випадку не є підставою для поновлення працівника на роботі.

Істотні умови праці

- ▶ У зв'язку із відмовою працівника від продовження роботи, пов'язаною із 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.

Істотні умови праці

► Верховний Суд у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду 21 січня 2020 року справа 686/25653/18

► Згідно ст. 32 КЗпП у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці допускається зміна істотних умов праці при продовженні роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою. Про зміну істотних умов праці - систем та розмірів оплати праці, пільг, режиму роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміну розрядів і найменування посад та інших - працівник повинен повідомлятися не пізніше ніж за два місяці. Якщо колишні істотні умови праці не може бути збережено, а працівник не згоден на продовження роботи в нових умовах, то трудовий договір припиняється за п.6 ст. 36 цього Кодексу.

► Зміна істотних умов праці не порушує угоди сторін, досягнутої при укладенні трудового договору, адже угодою сторін визначаються місце роботи і трудова функція працівника. Це найважливіші умови трудового договору. Тому змінити їх без згоди сторін не можна, і це прямо закріплено в законі.

► Трудовий договір також пов'язаний з іншими істотними умовами праці. Ці умови встановлюються по-різному. Одні з них (**тривалість робочого часу, відпустки, пільги, тарифні ставки**) встановлюються у централізованому порядку і доводяться до відому підприємства, другі (**режим роботи, системи оплати праці, норми праці**) встановлюються колективним договором, а якщо колективний договір на підприємстві не укладено, то роботодавцем за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації, треті (**кваліфікаційні розряди, конкретні розміри окладів, суміщення професій, неповний робочий час**) роботодавцем за домовленістю з працівником. Змінюються ці умови також по-різному.

► Однак закон не вимагає обов'язкового погодження таких змін з працівником. Необхідно лише, аби роботодавець дотримувався двох умов. По-перше, зміни істотних умов праці допускаються тільки внаслідок змін в організації виробництва і праці на конкретному підприємстві. По-друге, про наступні зміни працівник повинен бути попереджений не пізніше як за два місяці. *(у період воєнного стану – до їх запровадження)*

► У п.10 постанови Пленуму Верховного Суду України від 06.11.1992 р. № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів» роз'яснено, що припинення трудового договору за п.6 ст. 36 КЗпП при відмові працівника від продовження роботи зі зміненими істотними умовами праці може бути визнане обґрунтованим, якщо зміна істотних умов праці при провадженні роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою викликана змінами в організації виробництва і праці (раціоналізацією робочих місць, введенням нових форм організації праці, у тому числі перехід на бригадну форму організації праці, і, навпаки, впровадженням передових методів, технологій тощо).

► Отже, під змінами в організації виробництва і праці слід розуміти об'єктивно необхідні дії роботодавця, обумовлені, за загальним правилом, впровадженням нової техніки, нових технологій, вдосконаленням структури підприємства, установи, організації, режиму робочого часу, управлінської діяльності, що спрямовані на підвищення продуктивності праці, поліпшення економічних та соціальних показників, запобігання банкрутству і масовому вивільненню працівників та збереження кадрового потенціалу в період тимчасових зупинок у роботі та приватизації, створення безпечних умов праці, поліпшення її санітарно-гігієнічних умов тощо.

► У разі, коли на підприємстві не відбулося змін в організації виробництва і праці, власник чи уповноважений ним орган не має права в односторонньому порядку змінити істотні умови праці працівників. Якщо ж це сталося, а працівники не погоджуються з такими змінами, власник зобов'язаний поновити працюючим попередні умови праці.

Стаття 4-5. Особливості розірвання трудового договору Про звільнення під час призупинення дії трудового договору

- ▶ [постанова Верховного Суду від 17 липня 2024 року у справі № 521/2212/23](#)
- ▶ Обов'язковою умовою для звільнення працівника за умов неможливості забезпечення його роботою, визначеною трудовим договором, у зв'язку із знищенням (відсутністю) виробничих, організаційних та технічних умов, засобів виробництва або майна роботодавця внаслідок бойових дій є об'єктивна неможливість забезпечувати працівника роботою, визначеною трудовим договором і трудовою функцією, яка безпосередньо пов'язана з повним знищенням (відсутністю) виробничих, організаційних та технічних умов, засобів виробництва або майна роботодавця внаслідок бойових дій.
- ▶ Під час призупинення дії трудового договору працівник може звільнитися з роботи за власним бажанням або ж роботодавець має право звільнити працівника за іншими підставами, передбаченими КЗпП України, зокрема за угодою сторін.
- ▶ У разі поновлення на роботі працівника, якого незаконно звільнено під час призупинення дії трудового договору у зв'язку із введенням воєнного стану в Україні, працівник не позбавлений можливості отримати середній заробіток за час вимушеного прогулу в повному обсязі за рахунок держави, що здійснює збройну агресію проти України

Розірвання трудового договору за прогул

- ▶ постанова Верховного Суду від 27 листопада 2024 року у справі № 552/7015/22
- ▶ *Позивачка не заперечувала свою відсутність на роботі з 28 лютого 2022 року, проте вважала, що була відсутня на роботі з поважних причин через збройну агресію рф проти України, пов'язану із цим небезпеку у м. Харкові та неможливістю вчасно прибути до місця роботи із-за кордону.*
- ▶ Суди у цій справі установили, не приступивши до роботи, позивачка у встановленому законом порядку не зверталася до роботодавця з заявами про надання їй відпустки на період її відсутності в Україні.
- ▶ У свою чергу роботодавець вживав заходів, направлених на отримання від позивачки як порушника трудової дисципліни пояснень щодо причин відсутності на робочому місці, проте відповідні пояснення роботодавцю вона не надала.

- ▶ Починаючи із 28.02.2022 року у позивачки було достатньо часу для того, щоб добратися до місця роботи або оформити свою відсутність на роботі належним чином.
- ▶ Ураховуючи ці обставини у сукупності, Суд погоджується із висновками судів попередніх інстанцій про **відсутність обставин індивідуального впливу воєнного стану на факт відсутності позивачки на роботі та законність звільнення працівниці за п. 4 ч.1 ст. 40 КЗпП.**
- ▶ АТ «Укрзалізниця» є об'єктом критичної інфраструктури та після введення в Україні воєнного стану свою роботу не зупиняло, простій на підприємстві не оголошувався, що є принципово важливим у цій справі.
- ▶ Рішення позивачки як працівниці підприємства перебувати поза межами України в більш безпечному місці є безумовним її правом, яке не спростовує факту прогулу, оскільки немає обставин індивідуального впливу воєнного стану на факт відсутності позивачки на роботі, та законність її звільнення за п. 4 ч. 1 ст. 40 КЗпП.

Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця

- ▶ **Львівський апеляційний суд 27 грудня 2024 року,**
- ▶ **справа № 461/5618/23**
- ▶ Колегія суддів погоджується з висновками суду першої інстанції про те, що перебування позивача за межами держави не може вважатися абсолютною поважною причиною, оскільки про завершення строку відпуски позивач була усвідомлена заздалегідь, розуміла, де вона перебуває, та можливу безперервність навчального процесу сина, будь-яких заходів щодо узгодження із роботодавцем можливості отримання додаткової відпустки не вживала. Крім того, з моменту невиходу на роботу до винесення наказу про звільнення пройшло 8 днів, однак, позивач впродовж вказаного часу до роботодавця не прибула, підстав неможливості розпочати роботу не довела.
- ▶ Таким чином, враховуючи положення норм трудового законодавства та сталої судової практики, **перебування за кордоном у зв'язку із навчанням дитини не є поважною причиною відсутності на роботі, що виключає вину працівника.**

Стаття 7. Особливості обміну документами, організації кадрового діловодства та архівного зберігання кадрових документів у роботодавця

- ▶ Постанова Верховного Суду від 11 квітня 2024 року у справі № 127/29246/22
- ▶ *З працівницею призупинили трудовий договір, наказ вона оскаржила в суді. Відновлено дію та умови трудового договору з 01 вересня 2022, про вищезазначені обставини їй повідомляли з використанням технічних засобів «VIBER», «telegram», які вона не отримувала. Судом в листопаді призупинення визнано незаконним. І коли вона прийшла на роботу то дізналася що її звільнено за прогули, так як вона не приступила до роботи з 1 вересня 2022.*
- ▶ Наказом КП «МЛДЦ» № 82/1 від 01 квітня 2022 року дозволено альтернативні способи пересилання наказів, повідомлень та інших документів з питань трудових відносин у спосіб електронної комунікації.

- ▶ В той же час редакція Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», яка передбачала можливість домовитися про альтернативні способи створення, пересилання і зберігання наказів (розпоряджень) роботодавця, повідомлень та інших документів з питань трудових відносин та про будь-який **інший доступний спосіб електронної комунікації**, який обрано за згодою між роботодавцем та працівником набула чинності лише 19 липня 2022 року, тому доведення до відома працівників наказу № 82/1 від 01 квітня 2022 року не свідчить про обрання способів електронної комунікації за згодою між роботодавцем та працівником та належне повідомлення працівника про наказ, згідно із яким з ним відновлено дію трудового договору.
- ▶ За таких обставин ОСОБА_1 не була належним чином повідомлена про наказ № 111 від 19 серпня 2022 року, яким з 1 вересня 2022 року **відновлено дію трудового договору з нею**, тому суди зробили помилковий висновок про її відсутність на робочому місці без поважних причин та безпідставно відмовили в задоволенні позовних вимог про визнання незаконним та скасування наказу про звільнення та поновлення на посаді.

Стаття 7. Особливості обміну документами, організації кадрового діловодства та архівного зберігання кадрових документів у роботодавця

- ▶ Одеський апеляційний суд 26.09.2024 справа №501/3693/22
- ▶ *Працівник звернувся до суду з позовом до роботодавця про поновлення на роботі*
- ▶ Так, відповідно до ч.3 ст. 29 КЗпП ознайомлення працівників з наказами (розпорядженнями), повідомленнями, іншими документами роботодавця щодо їхніх прав та обов'язків допускається з використанням визначених у трудовому договорі засобів електронного зв'язку. У такому разі підтвердженням ознайомлення вважається факт обміну відповідними електронними документами між роботодавцем та працівником.
- ▶ Однак, така процедура оформлення трудових відносин має бути чітко врегульована відповідними актами підприємства.

- ▶ Відповідно до ст.7 ЗУ "Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану", у період дії воєнного стану порядок організації діловодства з питань трудових відносин, оформлення і ведення трудових книжок та архівного зберігання відповідних документів у районах активних бойових дій визначається роботодавцем самостійно, за умови забезпечення ведення достовірного обліку виконуваної працівником роботи та обліку витрат на оплату праці.
- ▶ У період дії воєнного стану сторони трудового договору можуть домовитися про альтернативні способи створення, пересилання і зберігання наказів (розпоряджень) роботодавця, повідомлень та інших документів з питань трудових відносин та про будь-який інший доступний спосіб електронної комунікації, який обрано за згодою між роботодавцем та працівником.
- ▶ **Для фіксації доведення інформації або документів до відома працівника можна застосувати за аналогією закону на нормах Порядку фіксації доведення інформації або документів до відома державного службовця шляхом використання засобів телекомунікаційного зв'язку, затвердженого постановою КМУ від 11.12.2019 № 1042.**
- ▶ **Судом встановлено, що була відсутня попередня згода сторін трудових правовідносин на обмін офіційними документами засобами електронного зв'язку.**

- ▶ **Відповідачем не надано до суду документів, де зафіксована процедура обміну електронними документами між роботодавцем та працівником із урахуванням відповідного порядку доведення інформації, або документів до працівників підприємства, а тому суд дійшов вірного висновку, що відсутня попередня згода сторін трудових правовідносин на обмін офіційними документами засобами електронного зв'язку.**
- ▶ Зокрема, у постанові Верховного Суду від 03.12.2018 у справі №86/21222/16-ц, зазначено, що за відсутності попередньої згоди сторін трудових правовідносин на обмін офіційними документами засобами електронного зв'язку, такі документи мають подаватися у паперовій формі з оригінальним підписом автора документу, оскільки направлення заяви засобами електронного зв'язку не дає можливості іншій стороні встановити справжнє волевиявлення заявника.
- ▶ Зважаючи, що позивач повідомлявся про призупинення дії трудового договору та його наступне вивільнення засобами мобільного зв'язку, за відсутності зафіксованої процедури обміну електронними документами між роботодавцем та працівником, вказана процедура проведена з порушенням чинного законодавства України, тому порушує права позивача.

Стаття 11. Зупинення дії окремих положень колективного договору

- ▶ **Верховний Суд у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду 05 лютого 2025 року справа № 211/7338/23**
- ▶ *Згідно з пунктом 3.1.15. Колдоговору при наданні працівникам щорічної відпустки було передбачено виплачувати матеріальну допомогу на оздоровлення. Роботодавець матеріальну допомогу не нарахував на підставі пункту 1.1.4 рішення засідання правління АТ «Українська залізниця» від 14 березня 2022 року відповідно до якого інші додаткові виплати, що передбачені Галузевою угодою, Колдоговорами структурних підрозділів, зокрема матеріальна допомога на оздоровлення призупиняється.*
- ▶ Згідно з пунктом 1.4. Колдоговору зміни і доповнення до колективного договору, що не погіршують соціального та економічного становища працівників депо, вносяться протягом строку його дії за погодженням сторін на спільному засіданні керівництва депо і профспілкових комітетів, а всі інші на конференції трудового депо.
- ▶ Відповідно до ст. 9 КЗпП умови договорів про працю, які погіршують становище працівників порівняно з законодавством України про працю, є недійсними.

- ▶ Ст. 9 КЗпП не вимагає будь-якої процедури визнання недійсними умов договорів про працю, які погіршують становище працівників порівняно з законодавством. Вона безпосередньо оголошує такі умови недійсними і не вимагають судової процедури визнання їх недійсними.
- ▶ Судом було встановлено, що відповідач не попереджав позивача про погіршення існуючих умов оплати праці та застосування пункту 1.1.4. протокового рішення про призупинення виплати йому частки заробітної плати, а саме матеріальної допомоги на оздоровлення.
- ▶ Задовольняючи позов, суд виходив із того, **що ТОВ призупинило виплати коштів, передбачених колдоговорами та Галузевою угодою в односторонньому порядку, не повідомивши ОСОБА 1 та профспілковий орган, членом якого він є, про ухвалення вказаного рішення, а також у порушення вимог ЗУ «Про колективні договори і угоди» не ініціювали питання щодо підписання змін/доповнень до діючих колдоговорів в частині призупинення/зміни строків виплати щорічної матеріальної допомоги на оздоровлення, а такі зміни мають вноситись лише за взаємною згодою сторін, але аж ніяк не роботодавцем в односторонньому порядку без погодження з профспілковим органом.**

- Крім того, товариство ухвалило відповідне оспорюване рішення 14 березня 2022 року, з посиланням на ст. 11 ЗУ «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», який набрав чинності 24 березня 2022 року.
- Апеляційний суд працівнику відмовив посилаючись на ст. 11 ЗУ «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» на період воєнного стану дія окремих положень колективного договору може бути зупинена за ініціативою роботодавця.
- Проте, він не врахував, що вказаний Закон Верховною Радою прийнятий 15 березня 2022 року, а набрав чинності він 24 березня 2022 року, у той час як оспорюване рішення АТ «Українська залізниця» та яке стало підставою для невиплати позивачу оспорюваних сум матеріальної допомоги було прийнято 14 березня 2022 року, а закони та інші нормативно-правові акти не мають зворотної дії в часі (ст. 58 Конституції України), тому положення вказаного закону не могли застосовуватися судом при розгляді цієї справи.

Стаття 12. Відпустки

► Харківський апеляційний суд 15 січня 2025 справа № 635/12429/23

► Працівник звернувся до суду із позовом про визнання наказу незаконним, поновлення на роботі та стягнення середнього заробітку.

► Працівнику була надана відпустка без збереження на період дії воєнного стану, а згодом звільнив працівника у зв'язку з відсутністю працівника на роботі та інформації про причини такої відсутності понад чотири місяці поспіль на підставі пункту 8-3 частини першої ст. 36 КЗпП.

► Роботодавець стверджує, що вказана відпустка надавалася позивачу на період дії воєнного стану, що був відомий сторонам, а саме згідно заяви від 28.03.2022, сторони керувались тим, що воєнний стан триватиме до 25.04.2022, а згідно заяви від 29.07.2022-до 23.08.2022. Позивач, за наявності у останнього бажання продовжити тривалість вказаної відпустки у разі продовження воєнного стану в Україні, повинен був звернутися до роботодавця із новою заявою про надання відпустки, або ж зазначити про це у своїх попередніх заявах про це. Натомість, заяви позивача про відпустки не містили вказівки (волевиявлення) щодо бажання працівника продовжити тривалість вказаної відпустки у разі продовження воєнного стану в Україні у встановленому порядку. Із новими заяви про надання відпустки він не звертався.

► Листом від 24.10.2023 року роботодавцем було запропоновано позивачу розглянути можливість та надати згоду щодо відновлення виконання посадових обов'язків.

- ▶ КЗпП, ЗУ «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», ЗУ «Про відпустки», не передбачають обов'язку працівника звертатися до роботодавця із заявою про надання вказаної відпустки, після кожного продовження дії воєнного стану в Україні.
- ▶ Роз'яснення Державної служби України з питань праці від 06.10.2024 року щодо надання відпусток без збереження заробітної плати за сімейними обставинами та з інших причин та документальне оформлення надання таких відпусток, на які посилається відповідач, не є нормативно-правовим актом, та носять рекомендаційний характер, а отже не є обов'язковими для виконання працівником.
- ▶ Доводи відповідача про те, що після 12 квітня 2023 року позивач припинив виходити на зв'язок, останній не відповідає на повідомлення, що підтверджують відповідні службові записки та акти за період з 08.05.2023 року по 16.10.2023 року, не спростовують факту перебування позивача на час звільнення у відпустці без збереження заробітної плати на період дії воєнного стану.

- ▶ Відповідно до ч. 3 ст. 12 ЗУ «Про відпустки» відкликання з щорічної відпустки допускається за згодою працівника лише для відвернення стихійного лиха, виробничої аварії або негайного усунення їх наслідків, для відвернення нещасних випадків, простою, загибелі або псування майна підприємства з додержанням вимог частини першої цієї статті та в інших випадках, передбачених законодавством. Відпустки без збереження заробітної плати визначені п. 6 ч. 1 ст. 4 ЗУ «Про відпустки».
- ▶ Питання про припинення відпустки, відкликання позивача з відпустки сторонами не вирішено.
- ▶ Таким чином, обставини справи свідчать про те, що на момент звільнення позивача останній перебував у відпустці без збереження заробітної плати на період дії воєнного стану. Наявність вказаних наказів про відпустки свідчить про обізнаність відповідача про це.
- ▶ Апеляційний суд визнав незаконним наказ про звільнення працівника з роботи з підстав п. 8-3 ч. 1 ст. 36 КЗпП, та поновив його на роботі.

Стаття 13. Призупинення дії трудового договору

- ▶ постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду від 31.01.2024 р. у справі №161/8196/22
- ▶ Суд вказав, що наведена спеціальна норма права надає роботодавцю право тимчасово призупинити дію трудового договору з працівником у разі неможливості у зв'язку із 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 виконати роботу. Зокрема, у випадку, коли необхідні для виконання роботи працівником виробничі, організаційні, технічні можливості, засоби виробництва знищені в результаті бойових дій або їх функціонування з об'єктивних і незалежних від роботодавця причин є неможливим, а переведення працівника на іншу роботу або залучення його до роботи за дистанційною формою роботи неможливе.

- ▶ Дію трудових договорів відповідач призупинив вибірково з окремими працівниками, у тому числі з позивачем, але не з усіма працівниками. **Сама по собі обставина зменшення замовлень послуг відповідача після введення воєнного стану на території України не свідчить про неможливість роботодавця забезпечити позивача роботою.**
- ▶ Оскільки районний суд дійшов вірного висновку, що підстав для застосування статті 13 Закону України "Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану" немає, то й не підлягає застосуванню частина четверта цієї статті про те, що відшкодування заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат працівникам за час призупинення дії трудового 3 договору у повному обсязі покладається на державу, що здійснює збройну агресію проти України.
- ▶ Установивши, що незаконні дії відповідача позбавили позивача можливості працювати, суд обґрунтовано **поклав на відповідача обов'язок відшкодувати йому середню заробітну плату за час його перебування у вимушеному прогулі**, тому доводи відзиву на касаційну скаргу про те, що такий обов'язок покладається на державу, що здійснює збройну агресію, в цьому випадку безпідставні.

Стаття 13. Призупинення дії трудового договору

- ▶ Оболонський районний суд м. Києва **08 листопада 2023, справа № 756/5641/22**
- ▶ *Особа звернулася до суду з позовом про визнання незаконним та скасування наказу у частині призупинення дії трудового договору, стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу*
- ▶ **Призупинення трудового договору з працівником** відповідно до положень ст. 13 ЗУ № 2136-IX від 15.03.2022 року "Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану" хоча і не припиняє трудових відносин і не є звільненням у розумінні положень КЗпП України, проте **фактично позбавляє працівника роботи і належного йому заробітку, який би він отримав, коли б працював та своєму робочому місці чи виконував покладені на нього трудові обов'язки.**
- ▶ Оскільки суд дійшов висновку про обґрунтованість вимог позивача щодо визнання незаконним призупинення дії трудового договору з 01.04.2022 по 05.07.2022, вказаний період часу буде вважатися фактично вимушеним прогулом, викликаним незаконними діями роботодавця.
- ▶ Тому у даному випадку, суд, керуючись відповідно до ч. 1 ст. 10 ЦПК України принципами верховенства права, вважає за можливе, з метою відновлення порушених трудових прав працівника, застосувати за аналогією закону, що передбачено ч. 9 ст. 10 ЦПК України, положення ст. 235 КЗпП, якою передбачено, що при винесенні рішення про поновлення на роботі орган, який розглядає трудовий спір, одночасно приймає рішення про виплату працівникові середнього заробітку за час вимушеного прогулу.
- ▶ Разом з тим, оскільки позивача вже поновлено на роботі, доцільним буде стягнути з відповідача на користь позивача тверду суму, якою є середній заробіток за час вимушеного прогулу за період з 01.04.2022 по 05.07.2022.