УДК 349.22:331.106.44:342.78
DOI: 10.31733/15-03-2024/2/176-178

Михайло ФРОЛОВ
доцент кафедри
цивільного права та процесу
Дніпровського державного
університету внутрішніх справ,
кандидат юридичних наук, доцент

ОСОБЛИВОСТІ ТЛУМАЧЕННЯ СУДАМИ ст. 49-2 КЗпП УКРАЇНИ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Актуальність обраної теми обґрунтовується насамперед посиланням на судову статистику, згідно з якою вагому частку трудових спорів, що розглядаються судами України останнім часом, складають справи про поновлення на роботі незаконно звільнених працівників у порядку, що визначений ч. 1 ст. 40 «Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця» Кодексу Законів про працю України (далі – КЗпП України) [1], а саме: трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності можуть бути розірвані роботодавцем лише у випадках змін в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників.

Зовнішні чинники збільшення кількості судових справ про оскарження розпоряджень роботодавця про звільнення мають різну природу, наприклад, легальні підстави зменшення кількості працівників зазначені у тексті статті, однак ними фактори зменшення кількості працівників на підприємстві, установі, організації з ініціативи роботодавця не обмежуються.

Одну велику групу чинників, що обумовлюють прийняття роботодавцем рішення про скорочення чисельності чи штату працівників, складають обставини, що виникли у сфері трудових правовідносин працівників усіх підприємств, установ, організацій в Україні, незалежно від форми власності, виду діяльності і галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами, у період дії воєнного стану, введеного відповідно до Закону України «Про правовий режим воєнного стану» [2]. Так, на період дії воєнного стану вводяться обмеження конституційних прав і свобод людини і громадянина відповідно до статей 43, 44 Конституції України [3].

У період дії воєнного стану сторони за згодою визначають форму трудового договору. При укладенні трудового договору в такий період умова про випробування працівника під час прийняття на роботу може встановлюватися для будь-якої категорії працівників.

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, роботодавець може укладати з новими працівниками строкові трудові договори у період дії воєнного стану або на період заміщення тимчасово відсутнього працівника.

Особливості правової регламентації правовідносин, що входять у першу групу, під час дії воєнного стану визначені ст. 5 «Особливості розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця» Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану».

Серед іншого зазначена стаття спрошує порядок звільнення працівників згідно з ч. 1 ст. 40 КЗпП України за рахунок скасування правила про обов'язкове отримання згоди профспілки на звільнення працівника. Правило про отримання згоди на звільнення працівника від профспілкової організації слугувало певним запобіжником, що регулював свавільність розсуду роботодавця у питаннях регламентації чисельності працівників шляхом звільнення.

Другу групу чинників, що обумовили зростання кількості справ у спорах про поновлення на роботі незаконно звільнених працівників, формують практика окремих роботодавців регулювати кількість працівників шляхом застосування положення ч. 1 ст. 40

КЗпП України до осіб, що з тих чи інших причин не «підійшли» роботодавцеві, та випадки, у яких роботодавець намагається у будь-який спосіб позбавитися працівника, що займає активну громадянську позицію [4].

З огляду на формалізоване законодавцем спрощення порядку розірвання трудових правовідносин в умовах воєнного стану з метою полегшити вплив негативних умов воєнного стану на роботу підприємств за рахунок надання більш гнучких способів регламентації трудових правовідносин знаходяться особи, що використовують спрощені умови розірвання трудових договорів з ініціативи власника протиправно та усупереч інтересам робітника.

Так, суди першої та апеляційної інстанцій у певних випадках ігнорують факти вибіркового характеру дій роботодавця при скороченні посади осіб, що займають активну громадянську позицію, та помилково посилаються на правові висновки Верховного Суду, викладені, наприклад, у постановах від 16.01.2018 у справі № 519/160/16-ц (провадження № 61-312св17) [5], від 06.02.2018 у справі № 696/985/15-ц (провадження № 61-1214св18) [6], від 12.06.2019 у справі № 297/868/18 (провадження № 393св19)[7]. А саме, стверджується, що «суд не може вдаватися в обговорення та оцінку питання про доцільність і правомірність скорочення штату та чисельності працівників. Право визначати чисельність і штат працівників належить винятково власнику або уповноваженому ним органу, суд зобов`язаний тільки з`ясувати наявність підстав для звільнення».

Таким чином, судами напрацьована певна від'ємна складова предмета доказування у справах щодо спорів про звільнення у порядку ч. 1 ст. 40 КЗпП України. Оскільки судова практика дійшла висновку, що доказування факту наявності/відсутності підстав для скорочення штату та самого факту виробничої необхідності зменшення кількості працівників на підприємстві, установі, організації, доказування у суді протиправності звільнення, його необґрунтованості значно ускладнюється.

Однак чинне трудове законодавство передбачає певний «запобіжник» свавіллю роботодавця у питаннях звільнення працівників у порядку ч. 1 ст. 40 КЗпП України. Зокрема, частина 1 ст. 8 Конвенції МОП № 158 від 22 червня 1982 р. «Про припинення трудових відносин з ініціативи підприємця» (далі – Конвенція МОП № 158) гарантує працівнику, який вважає, що його звільнили необґрунтовано, право оскаржити це рішення, звернувшись до відповідного юрисдикційного органу, передбаченого національним законодавством [8].

Однак, як було зазначено вище, до предмета доказування у цій категорії справ не входять питання доцільності проведення скорочення штату підприємства роботодавцем, отже, робітнику фактично неможливо було б довести протиправність свого звільнення, якщо б не правило пункту «а» ч. 2 ст. 9 Конвенції МОП № 158 про тягар доведення наявності законної підстави для звільнення працівника, який покладається на роботодавця.

Це правило Конвенції МОП № 158 вбачається реалізованим у національному законодавстві з огляду на зміст ч. 3 ст. 49-2 КЗпП, а саме: 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.

Зазначене правило складає останню твердиню, що захищає працівників від свавілля роботодавців та поки незламну засаду збереження працівником права на роботу – за роботодавцем встановлений обов'язок запропонувати всю наявну на підприємстві роботу. А у разі звільнення працівника саме за межами виробничої необхідності самовільно роботодавцем довести виконання обов'язку запропонувати всю наявну роботу на підприємстві та факт відмови від неї працівника доволі складно.

Верховним Судом зазначено, зокрема: «Посилання роботодавця на інтернет-ресурс та зазначення, що працівник може ознайомитись із актуальним списком вакантних посад та обрати посаду відповідно до спеціальності, кваліфікації та досвіду за відповідним посиланням, не є належним доказом виконання відповідачем своїх обов'язків, що передбачені частиною третьою статті 49-2 КЗпП України, оскільки неможливо достеменно встановити, які саме вакансії на той період перебували на вказаному відповідачем інтернет-ресурсі, чи були там всі наявні в той час вакантні посади, чи ознайомлювався позивач з зазначеним переліком вакансій і взагалі, чи мав позивач доступ до вказаного інтернет-ресурсу. Тому посилання роботодавця на інтернет-ресурс не дає змоги встановити, що вакантні посади (інша робота) були доведені до відома працівника» [9].

Тлумачення Верховним Судом ст. 49-2 КЗпП України у розрізі зобов'язання власника підприємства надати працівнику, що підлягає звільненню у порядку ч. 1 ст. 40 КЗпП України, всю наявну на підприємстві роботу, та не просто надати, а довести факт

ознайомлення робітником та його відмови від пропозиції, створює надійне підґрунтя у формуванні правової позиції для захисту незаконно звільнених працівників.

1. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971. URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text
2. Про правовий режим воєнного стану : Закон України від 12 травня 2015 р. URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/389-19#Text.
3. Конституція України від 28.06.1996. URL : http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр.
4. Бусол О. Формально правомірні рішення роботодавця: Верховний Суд у справах викривачів. URL : https://yur-gazeta.com/dumka-eksperta/formalno-pravomirni-rishennya-robotodavcya-verhovniy-sud-u-spravah-vikrivachiv.html.
5. Постанова Верховного Суду у справі № 519/160/16-ц від 16.01.2018. URL : https://reyestr.court.gov.ua/Review/71749729
6. Постанова Верховного Суду у справі № 696/985/15-ц від 06.02.2018. URL : https://reyestr.court.gov.ua/Review/72199648.
7. Постанова Верховного Суду від 12.06.2019 у справі № 297/868/18. URL : https://iplex360.com.ua/sud/doc?regnum=82526319&d=10.
8. Конвенція МОП № 158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця 1982 року від 22.06.1982. Ратифіковано постановою Верховної Ради України від 04.02.1994 р. № 3933-XII. URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_005#Text.
9. Постанова Касаційного цивільного суду Верховного Суду від 21.02.2024 у справі №638/14165/21. URL : https://reyestr.court.gov.ua/Review/117206186.

УДК 349.2:347.9
DOI: 10.31733/15-03-2024/2/178-179

Марина ЛОГІНОВА
викладач кафедри
цивільного права та процесу

Анастасія КОЗЛОВСЬКА
курсант ННІ права та підготовки
фахівців для підрозділів
Національної поліції
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ

СТРОКИ РОЗГЛЯДУ І ДОСТУП ДО СУДУ ПРИ ВИРІШЕННІ ТРУДОВОГО СПОРУ: ПРАКТИКА ЄВРОПЕЙСЬКОГО СУДУ З ПРАВ ЛЮДИНИ

Тема звільнення працівників з роботи та їх поновлення на роботі в Україні є актуальною, оскільки вона стосується прав та інтересів як роботодавців, так і працівників. Законодавство України передбачає різні підстави та причини для припинення трудових відносин, а також гарантує право працівника на поновлення на роботі, якщо його звільнення було незаконним. Однак на практиці виникають різні ситуації, коли роботодавець порушує процедуру звільнення, не дотримується строків попередження, не виплачує компенсацій тощо. Також можуть бути випадки, коли працівник не згоден з підставою або формулюванням причини звільнення, не отримує свою трудову книжку, не має доказів своєї роботи без укладення трудового договору тощо. У таких випадках працівник має право звернутися до суду для захисту своїх прав та відновлення на роботі. Судова практика у цих справах є різноманітною та динамічною, оскільки суди враховують конкретні обставини кожного випадку, а також зміни в законодавстві та суспільстві. Враховуючи те, що незворотність європейського курсу України прямо закріплена у Конституції нашої держави, національна судова система все частіше посилається у своїх рішеннях на рішення Європейського суду з прав людини [1]. Враховуючи вищеперераховане, вважаємо за доцільне проаналізувати практику Європейського суду з прав людини в аспекті строків судового розгляду трудових спорів в Україні.

Відповідно до статті 233 Кодексу законів про працю України працівник може звернутися з заявою про вирішення трудового спору у справах про звільнення безпосередньо до районного, районного у місті, міського чи міськрайонного суду в місячний строк з дня