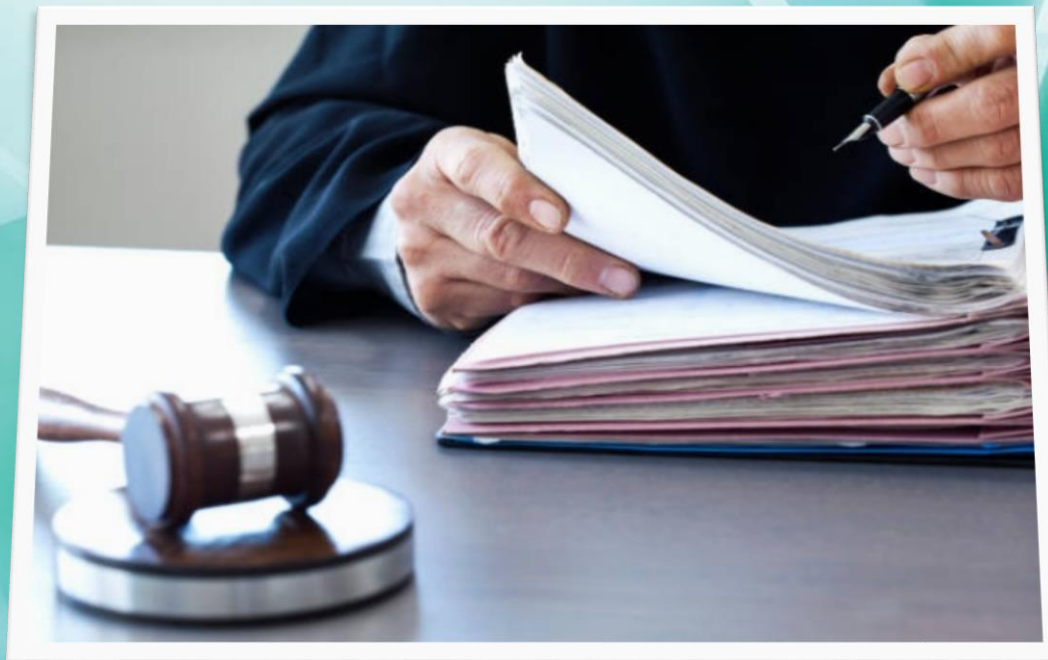




**КИЇВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ІМЕНІ БОРИСА ГРІНЧЕНКА**

## **Підстави та порядок поновлення працівника на роботі**



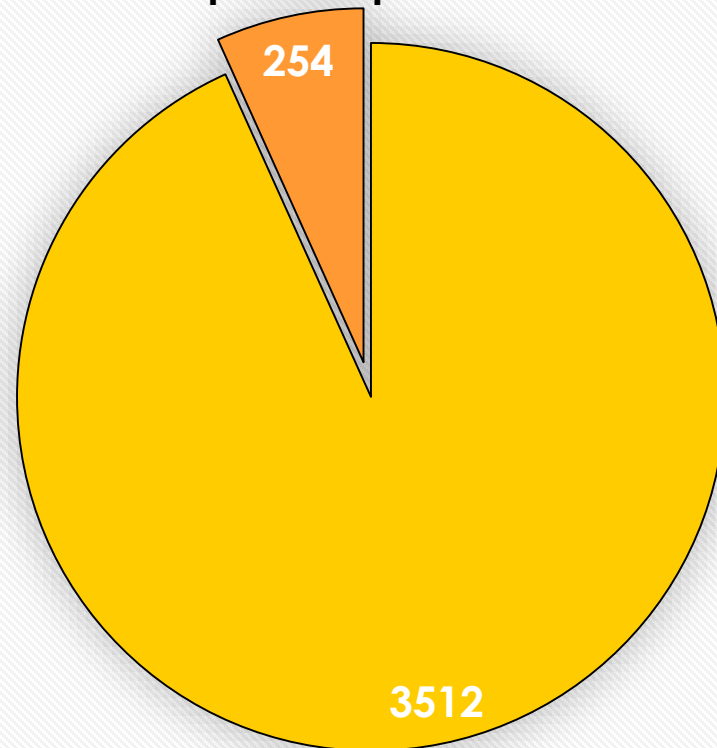
Підготував:  
студент II курсу,  
ПРБ-1-19-4.0.д.  
Дмитренко Андрій



- ❑ **Питання поновлення на роботі працівника є актуальним** для всіх працездатних людей в першу чергу через те, що **кожен працівник, виконуючи свої трудові функції, повинен знати свої права** та в разі порушення цих прав з боку роботодавця чи інших осіб **користуватися всіма можливими способами їх захисту.**
- ❑ **Більшість спорів** пов'язаних з поновленням працівників на роботі **виникають з приводу їх незаконного звільнення.** В решті випадків - в результаті незаконного переведення працівника на іншу роботу, тимчасової відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, для догляду за дитиною тощо.

## Актуальність та статистика розгляду спорів

Офіційна статистика ВС за перше півріччя 2019



- Загальна кількість трудових спорів
- Спори про поновлення на працівників на роботі



- ❑ У питанні поновлення на роботі **не слід нехтувати нормами Конституції України**, зокрема, **статтями 36, 43, 44, 45, 46, 55, також статтею 124**, де особливу увагу слід приділити обов'язковому досудовому порядку урегулювання спору визначеного законом.
- ❑ **Кодекс законів про працю** містить велику кількість норм, пов'язаних з поновленням працівників на роботі, серед них основними є **норми глави XV, статті 32, 33, 34, 36-41<sup>1</sup>, 44, 49<sup>2</sup>**.
- ❑ Варто також звернути увагу на норми **Закону України «Про виконавче провадження» від 02.06.2016 № 1404-VIII**, а саме на **ст. 5, 26 та 65**.







□ У питанні поновлення працівника на роботі доволі актуальною є **практика Європейського суду з прав людини**, а саме:

– справа "Красношапка проти України" (заява № 23786/02);

– справа "Балацький проти України" (заява № 34786/03).





- ❑ Окрім КЗпП України, досить важливою у врегулюванні трудових спорів судами є **Постанова Пленуму Верховного Суду України від 06.11.1992 № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів»**, де роз'яснюється безліч випадків та уточнень, які, зокрема, стосуються розгляду судами спорів щодо поновлення на роботі в конкретних випадках незаконного звільнення працівника.



### Також слід звернути увагу на:

*Наказ Мінпраці, Мін`юсту та Мінсоцзахисту України № 54 від 29.07.93 р. «Про затвердження Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників»*

*Листи Мінпраці та соцполітики України від 07.08.2007 р. № 205/06/187-07 та від 08.01.2009 р. № 1/06/186-09*

*Постанову КМУ від 08.02.95 р. № 100 «Про затвердження Порядку обчислення середньої заробітної плати»*

*Роз'яснення Міністерства юстиції України від 1 лютого 2011 року*



## Підстави поновлення працівника на роботі

☐ **Відповідно до роз'яснень Міністерства юстиції України від 1 лютого 2011 року поновлення на роботі можливе у таких випадках:**

– згідно з рішенням суду, якщо працівник звільнений без законних підстав;

– якщо працівник звільнений без погодження з профспілковим органом, коли воно є обов'язковим згідно з законом;

– якщо працівника звільнено з роботи у зв'язку з незаконним засудженням.



\* Однією з підстав поновлення на роботі працівника є його переведення на іншу роботу без законних на це підстав (**ч. 1 ст. 235 КЗпП України**).

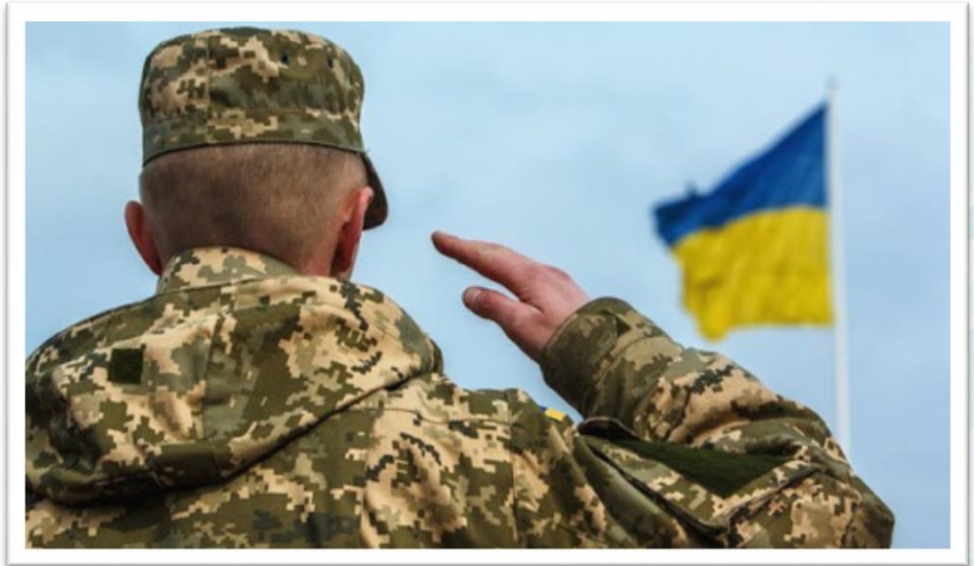




## Підстави поновлення працівника на роботі

❑ Робоче місце має зберігатися за **вагітними жінками** (ст. 184 КЗпП), жінками, які мають дитину віком до трьох (ст. 186<sup>1</sup> КЗпП) або шести років (ч. 6 ст. 179 КЗпП), **тимчасово непрацездатними особами та особами у відпустці** (ч. 3 ст. 40 КЗпП), іншими особами, наділеними подібними гарантіями відповідно до трудового законодавства.

❑ Нині дуже поширеним є **поновлення на роботі працівника**, який перебував **на військовій службі в АТО під час дії особливого періоду** (частина 3 статті 119 КЗпП України).





## Порядок звернення незаконно звільненого працівника до суду

❑ Згідно зі статтею 221 КЗпП України трудові спори розглядаються:

- 1) комісіями по трудових спорах;
- 2) районними, районними у місті, міськими чи міськрайонними судами.

❑ Спир між роботодавцем та працівником із приводу поновлення на роботі та виплати йому середнього заробітку згідно ст. 44 КЗпП **вирішується тільки в суді** (п. 2 частини першої ст. 232 КЗпП України).



❑ Відповідно до статті 233 КЗпП України у справах про звільнення працівник може звернутися із заявою про вирішення трудового спору безпосередньо до районного, районного у місті, міського чи міськрайонного суду **в місячний термін** із дня вручення йому копії наказу про звільнення або з дня видачі трудової книжки.





## Порядок звернення незаконно звільненого працівника до суду

- ❑ Звертаючись до суду, **незаконно звільнений працівник подає позовну заяву** про поновлення на роботі, стягнення заробітної плати за час вимушеного прогулу та за необхідності – відшкодування моральної шкоди.
- ❑ У разі якщо строк звернення до суду працівник може пропустити з поважної причини, то **суд**, керуючись нормою ст. 234 КЗпП, може **відновити пропущений для звернення строк**.
- ❑ **Закон не встановлює переліку таких причин**, оскільки їх поважність визначається судом в кожному випадку залежно від конкретних обставин. **На практиці такими поважними причинами вважаються:** хвороба працівника, перебування у відряженні, відпустці, на навчальних зборах, виконання ним державних або громадських обов'язків.



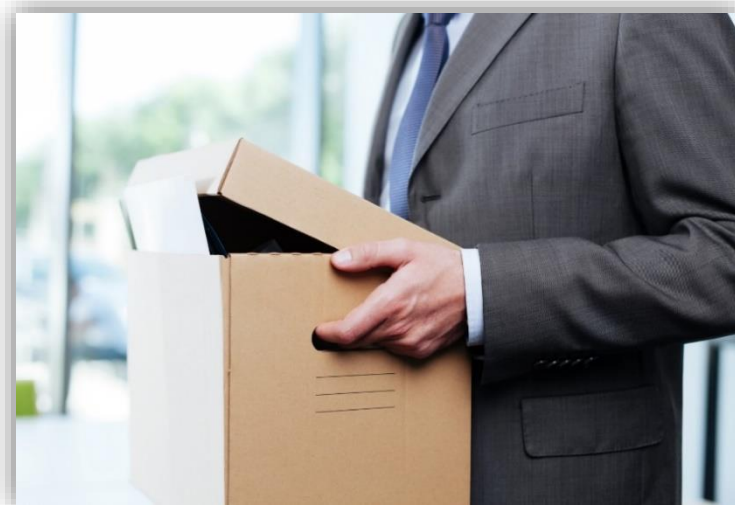


- Згідно пункту 19 Постанови Пленуму Верховного Суду України від 06.11.1992 № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів», розглядаючи трудові спори, пов'язані зі звільненням у випадку змін в організації виробництва і праці (п. 1 ст. 40 КЗпП України), суди зобов'язані з'ясувати:

– чи справді у відповідача мали місце зміни в організації виробництва і праці, якими доказами вони підтверджуються;

– чи дотримано роботодавцем норм законодавства, що регулюють вивільнення працівників (ст. 49<sup>2</sup> КЗпП України);

– які є докази того, що працівник відмовився від переведення на іншу роботу або що роботодавець не мав можливості перевести працівника за його згодою на іншу роботу на тому ж підприємстві (ст. 32 КЗпП України);





## Судовий розгляд спорів про поновлення незаконно звільненого працівника

- ❑ Розглядаючи трудові спори, пов'язані зі звільненням у випадку змін в організації виробництва і праці (**п. 1 ст. 40 КЗпП України**), суди зобов'язані з'ясувати:

– чи не користувався вивільнюваний працівник переважним правом на залишення на роботі (**ст. 42 КЗпП України**);

– чи попереджався він за два місяці про наступне вивільнення (**ст. 49<sup>2</sup> КЗпП України**);

– чи було дотримано прав працівників у випадку реорганізації (**ч. 4 ст. 36 КЗпП України**).







## Судовий розгляд спорів про поновлення працівника на роботі

- ❑ Якщо працівника поновлено на роботі **за рішенням суду**, а на його посаді вже працює інший працівник, то цей інший працівник підлягає звільненню **на підставі пункту 6 статті 40 КЗпП** України.
- ❑ **Необхідно пам'ятати**, що звільнення на цій підставі допускається, якщо неможливо перевести працівника за його згодою на іншу роботу (**частина друга ст. 40 КЗпП**).



- ❑ Таким чином, **роботодавець зобов'язаний запропонувати працівникові**, який підлягає звільненню, за його згодою **іншу роботу** на тому ж підприємстві або працевлаштувати його на іншому підприємстві.



- ❑ У деяких випадках роботодавець зобов'язаний запропонувати рівноцінну посаду, наприклад, **відповідно до ст. 118 КЗпП України** працівникам, звільненим від роботи внаслідок обрання їх на виборні посади в державних органах, а також у партійних, профспілкових, кооперативних, інших громадських організаціях.
- ❑ У постанові ВС у складі колегії суддів Касаційного адміністративного суду від 8 квітня 2020 року у справі № 808/2741/16 зазначено, що: «В кінці періоду відпустки по догляду за дитиною працівники мають право повернутися на ту ж роботу або, якщо це неможливо, на еквівалентну роботу, сумісну з їхнім трудовим контрактом або відносинами.



- ❑ Особливістю такого поновлення є **завчасне дотримання правильного оформлення трудового договору** та наказу про прийняття на роботу працівника, який тимчасово обраний на посаду, особи у відпустці.
- ❑ В наказі або в трудовому договорі має бути зазначено, що працівника буде звільнено у разі повернення на роботу особи, яка перебуває у відпустці.



## Досудовий порядок



Найкраще це робити у **письмовому зверненні**, в якому також повідомити про можливі негативні наслідки для роботодавця в разі відмови, а також про можливість кримінального покарання відповідно до ст. 172 Кримінального кодексу України.



## Судовий порядок



Працівник може звернутися з позовною заявою **про поновлення на роботі й оплати за час вимушеного прогулу** до суду за місцезнаходженням підприємства або за місцем проживання позивача.





**Крок перший – досудове урегулювання.**

Звернутися до особи, яка порушила Ваші права, з вимогою добровільно поновити Вас на попередньому місці роботи.

**Крок другий – судовий процес.**

Якщо досудове урегулювання спору не допомогло, то **відповідно до статей 232 та 235 КЗпП України звертайтеся до суду з позовом про** поновлення на роботі й оплату за час вимушеного прогулу або різниці в заробітку за час виконання нижче оплачуваної роботи, про відшкодування моральної шкоди.

\* У судовому порядку **особа може вимагати відшкодування моральної шкоди** у разі, якщо порушення ваших її законних прав призвели до моральних страждань, втрати нормальних життєвих зв'язків і вимагають від неї додаткових зусиль для організації свого життя **(стаття 237<sup>1</sup> КЗпП)**.

## Механізм поновлення незаконно звільненого працівника на роботі





## Механізм поновлення незаконно звільненого працівника на роботі

**Крок третій** – відкриття виконавчого провадження та поновлення на роботі. У разі рішення суду на користь працівника, після отримання ним виконавчого листа та пред'явлення до відповідного відділу державної виконавчої служби виконавчого документу разом із заявою стягувача про відкриття виконавчого провадження **рішення про поновлення на роботі незаконно звільненого або переведеного працівника виконується** в порядку, визначеному **статтею 63 Закону України «Про виконавче провадження»**.

\* Після допущення працівника до роботи **складається акт про виконання рішення**, виконавче провадження підлягає закінченню і не поновлюється при повторному недопущенні працівника до роботи.





**Крок четвертий** – отримання працівником виплат за час вимушеного прогулу. Ухвалюючи рішення про поновлення незаконно звільненого працівника, суд **відповідно до статті 235 КЗпП України** одночасно приймає рішення про виплату йому середнього заробітку за час вимушеного прогулу, але не більш як за один рік.

Якщо **заява** про поновлення на роботі **розглядається більше одного року не з вини працівника** суд виносить рішення про виплату середнього заробітку за весь час вимушеного прогулу.

- ❑ **До вимушеного прогулу прирівнюється** затримка роботодавцем рішення про поновлення на роботі (ст. 236 КЗпП України), а також невідача трудової книжки звільненому працівнику.







### Постанова ВС від 30.01.2019 у справі № 755/11180/18

- ❑ **Особа звернулась до суду з позовною заявою до Банку про стягнення середнього заробітку у зв'язку із затримкою виконання рішення суду про поновлення на роботі та стягнення моральної шкоди.**
- ❑ **Суд першої інстанції відмовив у відкритті провадження на підставі пункту 1 ч. 1 ст. 186 ЦПК України та роз'яснив особі право на звернення до іншого суду **відповідно до ст. 236 КЗпП України.****
- ❑ Суд зазначив, що трудовим законодавством визначено порядок вирішення питання щодо позовних вимог шляхом звернення з заявою до суду, який розглядав спір про поновлення на роботі, а не шляхом пред'явлення самостійного позову в іншій справі.





## Постанова ВС від 30.01.2019 у справі № 755/11180/18

- ❑ Апеляційний суд залишив ухвалу суду першої інстанції без змін, вказавши, що суд першої інстанції помилково відмовив у відкритті провадження за п. 1 ч. 1 ст. 186 КЗпП України, але цей висновок не вплинув на правильність оскаржуваного судового рішення.
- ❑ Верховний Суд скасував судові рішення, а справу направив для продовження розгляду до районного суду, зауваживши зміст **ст. 236 КЗпП України**.

- ❑ **Висновок ВС:** звертаючись до районного суду, позивач правомірно обрав для себе більш прийнятними умови територіальної підсудності, подав позов до суду за місцезнаходженням юридичної особи відповідача.

## Судова практика поновлення працівника на роботі

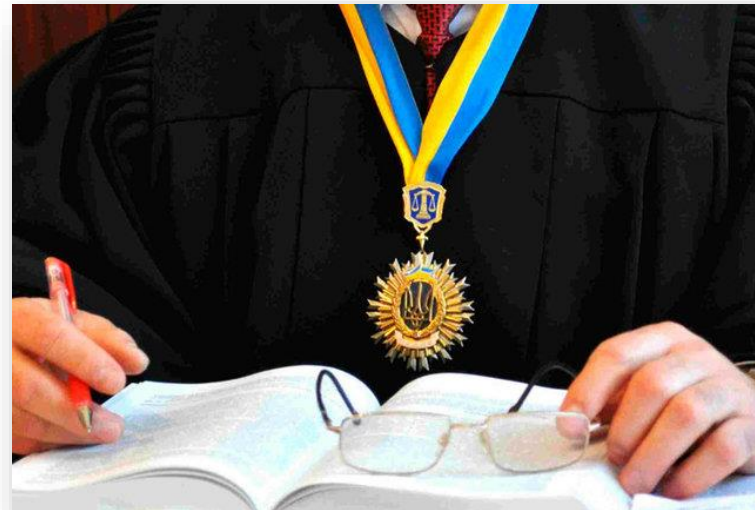




## Постанова ВС від 24.01.2019 у справі № 760/9521/15-ц

- ❑ **Особа звернулася до суду із позовом до Банку про скасування наказу про звільнення, поновлення на роботі, стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу, відшкодування моральної шкоди та матеріальних збитків.**
- ❑ **Суд першої інстанції відмовив у задоволенні позову на підставі того, що звільнення особи відбулось із дотриманням законодавства, оскільки мало місце скорочення штату працівників, від запропонованих посад позивач відмовився, первинна профспілкова організація надала згоду на скорочення у банку і на звільнення позивача, а відмова вищестоящого виборного органу профспілкової організації у наданні згоди на звільнення є необґрунтованою.**

## Судова практика поновлення працівника на роботі







## Постанова ВС від 24.01.2019 у справі № 760/9521/15-ц

- ❑ Рішенням Апеляційного суду рішення районного суду скасовано та ухвалено нове рішення по частковому задоволені вимог позивача.
- ❑ Апеляційний суд виходив із того, що **позивач обіймав посаду голови первинної профспілкової організації** й для розірвання з останнім трудового договору повинна бути попередня згода вищестоящого виборного органу цієї профспілки.
- ❑ Згодом **позивач звернувся до суду із заявою**, у якій просить стягнути з цього Банку на свою користь середній **згідно ст. 236 КЗпП України**, де суд першої та апеляційної інстанції прийняли відповідні ухвали, задовольнивши вимоги позивача.

## Судова практика поновлення працівника на роботі



**Висновок ВС:** рішення суду про поновлення на роботі незаконно звільненого працівника, підлягає негайному виконанню відразу після його оголошення.



КИЇВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ІМЕНІ БОРИСА ГРІНЧЕНКА

**ДЯКУЮ ЗА УВАГУ!**