



ПЛЕНУМ ВЕРХОВНОГО СУДУ УКРАЇНИ

ПОСТАНОВА

від 6 листопада 1992 року N 9

Про практику розгляду судами трудових спорів

Із змінами і доповненнями, внесеними
постановами Пленуму Верховного Суду України
від 1 квітня 1994 року N 4,
від 26 жовтня 1995 року N 18,
від 25 травня 1998 року N 15

Вивчення судової практики в справах про трудові спори показує, що в основному ці справи судами України розглядаються і вирішуються правильно. Разом з тим деякі суди допускають неповноту підготовки справ до судового розгляду і з'ясування їх обставин, що призводить до тяганини і перегляду судових рішень в касаційному або наглявному порядку. У зв'язку зі змінами, внесеними до законодавства про працю, деякі положення вимагають роз'яснення.

З метою усунення недоліків при розгляді трудових справ Пленум Верховного Суду України **постановляє:**

1. Звернути увагу на необхідність неухильного додержання при розгляді трудових спорів [Конституції України](#), [КЗпП](#) і інших актів законодавства України.

(абзац перший пункту 1 із змінами, внесеними згідно з постановою Пленуму Верховного Суду України від 25.05.98 р. N 15)

Діяльність судів по розгляді справ цієї категорії повинна спрямовуватися на всемірну охорону конституційного права кожного на працю, яке включає можливість заробляти собі на життя працюю, яку особа вільно обирає або на яку вільно погоджується, а також на охорону прав і законних інтересів підприємств, установ, організацій, на зміцнення трудової та виробничої дисципліни, на виховання працівників у дусі свідомого й сумлінного ставлення до праці.

(абзац другий пункту 1 у редакції постанови Пленуму Верховного Суду України від 25.05.98 р. N 15)

2. Судам слід мати на увазі, що відповідно до [статей 3 і 221 КЗпП](#) в порядку, передбаченому главою XV цього Кодексу, підлягають розглядові індивідуальні трудові спори працівників усіх підприємств, установ, організацій незалежно від форми власності, виду діяльності і галузевої приналежності, в тому числі членів кооперативів, їх об'єднань, членів колективних сільськогосподарських підприємств, членів інших громадських організацій, які перебували з ними в трудових відносинах, членів селянських (фермерських) господарств, осіб, які працюють за трудовим договором із фізичними особами.

(абзац перший пункту 2 із змінами, внесеними згідно з постановою Пленуму Верховного Суду України від 25.05.98 р. N 15)

Спори, пов'язані з відстороненням працівників від роботи за постановою прокурора або слідчого, не підлягають судовому розгляду в порядку цивільного судочинства, а вирішуються в порядку, встановленому для оскарження постанов цих органів. Після скасування такої постанови трудовий спір вирішується в загальному порядку.

(абзац другий пункту 2 із змінами, внесеними згідно з постановою Пленуму Верховного Суду України від 25.05.98 р. N 15)

3. За загальним правилом індивідуальні трудові спори вирішуються судами безпосередньо або після їх попереднього розгляду комісією по трудових спорах (КТС).

(абзац перший пункту 3 у редакції постанови Пленуму Верховного Суду України від 25.05.98 р. N 15)

У будь-якому разі безпосередньо в районних (міських) народних судах розглядаються заяви звільнених працівників про поновлення на роботі незалежно від підстави припинення трудового договору, зміну дати і формулювання причин звільнення, оплату за час вимушеного прогулу або виконання нижчеоплачуваної роботи, про виключення з членів кооперативу, колективного сільськогосподарського підприємства, іншої громадської організації, а за заявами керівників підприємства, установи, організації (філії, представництва, відділення та іншого відокремленого підрозділу), їх заступників, головних бухгалтерів підприємств, установ, організацій, їх заступників, а також службових осіб митних органів, державних податкових інспекцій, яким присвоєно персональні звання, і службових осіб державної контрольно-ревізійної служби та органів державного контролю за цінами, керівних працівників, які обираються, затверджуються або призначаються на посади державними органами, органами місцевого самоврядування, а також громадськими організаціями та іншими об'єднаннями громадян, крім цього і спори з питань переведення на іншу роботу і накладення дисциплінарних стягнень. Відповідно до [п. 1 Перехідних положень Конституції України](#) інші трудові спори вирішуються на розсуд заявника безпосередньо судом або після їх попереднього розгляду комісією по трудових спорах.

(абзац другий пункту 3 із змінами, внесеними згідно з постановами [Пленуму Верховного Суду України від 01.04.94 р. N 4](#), від 25.05.98 р. N 15)

Слід мати на увазі, що Пленум Верховного Суду України в [п. 8 постанови від 1 листопада 1996 р. N 9 "Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя"](#) роз'яснив, що суд не вправі відмовити особі в прийнятті позовної заяви лише з тієї підстави, що її вимоги можуть бути розглянуті в передбаченому законом досудовому порядку.

(пункт 3 доповнено абзацом третім згідно з постановою Пленуму Верховного Суду України від 25.05.98 р. N 15)

4. Встановлені [статтями 228, 233 КЗпП](#) строки звернення до суду застосовуються незалежно від заяви сторін. У кожному випадку суд зобов'язаний перевірити і обговорити причини пропуску цих строків, а також навести у рішенні мотиви, чому він поновлює або вважає неможливим поновити порушений строк. Передбачений [ст. 233 КЗпП](#) місячний строк поширюється на всі випадки звільнення незалежно від підстав припинення трудового договору.

Розглядаючи трудові спори після їх попереднього розгляду в КТС, суд з'ясовує і обговорює додержання і причини пропуску як для десятиденного строку звернення до суду за вирішенням трудового спору, так і тримісячного строку звернення до КТС (ст. 225 КЗпП), якщо останньою він не був поновлений.

Якщо місячний чи тримісячний строк пропущено без поважних причин, у позові може бути відмовлено з цих підстав. Коли пропущений десятиденний строк не буде поновлено, заява відповідно до ст. 85 ЦПК і ст. 228 КЗпП залишається без розгляду.

Оскільки при пропуску місячного і тримісячного строку у позові може бути відмовлено за безпідставністю вимог, суд з'ясовує не лише причини пропуску строку, а всі обставини справи права і обов'язки сторін. При пропуску передбаченого ст. 225 КЗпП десятиденного строку без поважних причин необхідності у з'ясуванні інших обставин справи не має.

5. Незалежно від того, працівником, власником або уповноваженим ним органом чи прокурором порушена справа, після вирішення спору в КТС, суд розглядає її в порядку позовного провадження, як трудовий спір, що вирішувався в КТС, тобто, як вимогу працівника до підприємства, установи, організації.

6. Відповідно до ч. 2 ст. 232 КЗпП суди безпосередньо розглядають позови про укладення трудових договорів:

- працівників, запрошених на роботу в порядку переведення з іншого підприємства, установи, організації;
- молодих спеціалістів, які закінчили вищий навчальний заклад і в установленому порядку направлені на роботу на дане підприємство, в установу, організацію;
- вагітних жінок, жінок, які мають дітей віком до трьох років або дитину-інваліда, а одиноких матерів - при наявності дитини віком до 14 років;
- виборних працівників після закінчення строку повноважень;
- працівників, яким надано право поворотного прийняття на роботу;

(пункт 6 доповнено абзацом шостим згідно з постановою Пленуму Верховного Суду України від 26.10.95 р. N 18)

- інших осіб, з якими власник або уповноважений ним орган відповідно до чинного законодавства зобов'язаний укласти трудовий договір (наприклад, коли у випадках, передбачених законодавством, власник або уповноважений ним орган зобов'язаний приймати в порядку працевлаштування інвалідів і неповнолітніх, направлених на роботу в рахунок броні; осіб, які були звільнені в зв'язку з направленням на роботу за кордон, призовом на строкову чи альтернативну військову службу і повернулись після закінчення цієї роботи чи служби) або які вважають, що їм відмовлено в укладенні трудового договору всупереч гарантіям, передбаченим ст. 22 КЗпП.

(абзац сьомий пункту 6 із змінами, внесеними згідно з постановою Пленуму Верховного Суду України від 25.05.98 р. N 15)

При обґрунтованості позову суд рішенням зобов'язує власника або уповноважений ним орган укласти трудовий договір з особою, запрошеною на роботу в порядку переведення - з першого робочого дня наступного після дня звільнення з попереднього місця роботи (якщо

була обумовлена інша дата - з цієї дати), з іншими особами з дня їх звернення до власника або уповноваженого ним органу з приводу прийняття на роботу.

Якщо внаслідок відмови у прийнятті на роботу або несвоечасного укладення трудового договору працівник мав вимушений прогул, його оплата провадиться стосовно до правил ч. 2 [ст. 235 КЗпП](#) про оплату вимушеного прогулу незаконно звільненому працівникові.

7. Згідно зі [ст. 24 КЗпП](#) укладення трудового договору оформляється наказом чи розпорядженням власника підприємства, установи, організації чи уповноваженого ним органу. Фактичний допуск до роботи вважається укладенням трудового договору незалежно від того, чи було прийняття на роботу належним чином оформлене, якщо робота провадилась за розпорядженням чи з відома власника або уповноваженого ним органу.

При укладенні трудового договору на визначений строк цей строк встановлюється погодженням сторін і може визначатись як конкретним терміном, так і часом настання певної події (наприклад, повернення на роботу працівниці з відпустки по вагітності, родах і догляду за дитиною; особи, яка звільнилась з роботи в зв'язку з призовом на дійсну строкову військову чи альтернативну службу, обранням народним депутатом чи на виборну посаду (або виконанням певного обсягу робіт).

Контракт є особливою формою трудового договору і укладається він, коли його застосування відповідає законодавству ([ст. 21 КЗпП](#)).

Власник або уповноважений ним орган може вимагати від працівника, який працює за трудовим договором, укладення контракту тільки в тому разі, коли він відноситься до категорії працівників, які згідно з законодавством працюють за контрактом (наприклад, керівники підприємств). Порушення цих вимог може бути підставою для визнання відповідно до [ст. 9 КЗпП](#) недійсними умов праці за контрактом, які погіршують становище порівняно з законодавством України.

8. Судам необхідно мати на увазі, що при домовленості між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом про припинення трудового договору за [п. 1 ст. 36 КЗпП](#) (за згодою сторін) договір припиняється в строк, визначений сторонами. Анулювання такої домовленості може мати місце лише при взаємній згоді про це власника або уповноваженого ним органу і працівника.

Сама по собі згода власника або уповноваженого ним органу задовольнити прохання працівника про звільнення до закінчення строку попередження не означає, що трудовий договір припинено за [п. 1 ст. 36 КЗпП](#), якщо не було домовленості сторін про цю підставу припинення трудового договору. В останньому випадку звільнення вважається проведеним з ініціативи працівника ([ст. 38 КЗпП](#)).

9. При розгляді справ про звільнення за [п. 2 ст. 36 КЗпП](#) судам слід враховувати, що звільнення з цих підстав вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (або понад три роки, але не більше, ніж до 6 років, якщо дитина за медичним висновком в цей період потребує домашнього догляду), одиноких матерів (жінка, яка не перебуває у шлюбі і у свідостві про народження дитини якої відсутній запис про батька дитини або запис про батька зроблено в установленому порядку за вказівкою матері, вдова, інша жінка, яка виховує і утримує дитину сама) при наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини-інваліда провадиться з обов'язковим працевлаштуванням (ч. 3 [ст. 184 КЗпП](#)). Не може бути визнано, що власник або уповноважений ним орган виконав цей обов'язок по працевлаштуванню, якщо працівниці не була надана на тому ж або на іншому підприємстві (в установі, організації) інша робота або запропонована робота, від якої вона відмовилась з поважних причин (наприклад, за станом здоров'я).

Передбачені ч. 3 [ст. 184 КЗпП](#) гарантії поширюються і на випадки звільнення у зв'язку з закінченням строку договору зазначених працівників, коли вони були прийняті на сезонні роботи.

Оскільки згідно з ч. 2 [ст. 23 КЗпП](#) (в редакції від 19 січня 1995 року) трудовий договір на визначений строк укладається лише у разі, коли трудові відносини на невизначений строк не може бути встановлено з урахуванням характеру роботи або умов її виконання, або інтересів працівника (наприклад, його бажання), або в інших випадках, передбачених законодавчими актами, укладення трудового договору на визначений строк при відсутності зазначених умов є підставою для визнання його недійсним у частині визначення строку.

(пункт 9 доповнено абзацом третім згідно з [постановою Пленуму Верховного Суду України від 26.10.95 р. N 18](#))

10. Роз'яснити судам, що припинення трудового договору за [п. 6 ст. 36 КЗпП](#) при відмові працівника від продовження роботи зі зміненими істотними умовами праці може бути визнане обгрунтованим, 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).

Відмова працівника укласти контракт може бути підставою для припинення трудового договору за [п. 6 ст. 36 КЗпП](#) у тому разі, коли відповідно до законодавства така форма трудового договору для даного працівника була обов'язкова.

У тих випадках, коли підстави для зміни зазначених умов були, але працівник, який відмовився від продовження роботи, не був попереджений за 2 місяці про їх зміну або звільнений до закінчення цього строку після попередження, суд відповідно змінює дату звільнення.

Встановивши при розгляді справи про поновлення на роботі особи, звільненої за [п. 3](#) чи [п. 4 ст. 40 КЗпП](#), що підставою розірвання трудового договору стала відмова працівника від продовження роботи у зв'язку зі зміною істотних умов праці, викликану змінами в організації виробництва і праці, і працівник не згоден працювати в нових умовах, суд вправі зі своєї ініціативи змінити формулювання причин звільнення на [п. 6 ст. 36 КЗпП](#).

(абзац четвертий пункту 10 із змінами, внесеними згідно з [постановою Пленуму Верховного Суду України від 25.05.98 р. N 15](#))

11. Розглядаючи позови про поновлення на роботі осіб, звільнених за [п. 7 ст. 36 КЗпП](#), суди мають виходити з того, що з цих підстав трудовий договір припиняється при набранні законної сили вироком, яким працівника засуджено (крім випадків умовного засудження і відстрочки виконання вироку) до позбавлення волі, виправних робіт не за місцем роботи або до іншого покарання, яке виключає можливість продовження даної роботи, та що днем звільнення вважається останній день фактичного виконання ним трудових обов'язків. Працівник не може бути звільнений з цих підстав, якщо він визнаний таким, що відбув покарання у зв'язку зі знаходженням під вартою до набрання вироком законної сили.

12. По справах про звільнення за [ст. 38 КЗпП](#) суди повинні перевіряти доводи працівника про те, що власник або уповноважений ним орган примусили його подати заяву про розірвання трудового договору. Подача працівником заяви з метою уникнути відповідальності за винні дії не може розцінюватись як примус до цього і не позбавляє власника або уповноважений ним орган права звільнити його за винні дії з підстав, передбачених законом, до закінчення

встановленого [ст. 38 КЗпП](#) строку, а також застосувати до нього протягом цього строку в установленому порядку інше дисциплінарне стягнення.

Працівник, який попередив власника або уповноважений ним орган про розірвання трудового договору, укладеного на невизначений строк, вправі до закінчення строку попередження відкликати свою заяву і звільнення в цьому випадку не проводиться, якщо на його місце не запрошена особа в порядку переведення з іншого підприємства, установи, організації (ч. 4 [ст. 24 КЗпП](#)).

Якщо після закінчення строку попередження трудовий договір не був розірваний і працівник не наполягає на звільненні, дія трудового договору вважається продовженою.

Відповідно до [ст. 39 КЗпП](#) працівник вправі вимагати розірвання строкового трудового договору при наявності для цього поважних причин (ч. 1 [ст. 38 КЗпП](#)). Спори про дострокове розірвання такого трудового договору вирішуються в загальному порядку, встановленому для розгляду трудових спорів ([статті 224, 231, п. 1 ст. 232 КЗпП](#)).

(абзац четвертий пункту 12 із змінами, внесеними згідно з [постановою Пленуму Верховного Суду України від 26.10.95 N 18](#))

13. Вирішуючи позови про поновлення на роботі, осіб, звільнених за [п. 8 ст. 36 КЗпП](#), суди повинні мати на увазі, що на підставі цієї норми припиняється трудовий договір при наявності умов, визначених сторонами в контракті для його розірвання.

Оскільки на працівників, з якими укладено контракт, поширюється законодавство про працю, що регулює відносини по трудовому договору, за винятком, встановленим для цієї форми трудового договору, їх трудовий договір може бути припинено й з інших підстав, передбачених законодавством ([статті 36, 39 - 41 КЗпП](#)).

14. При розгляді справ, пов'язаних в вимогами профспілкового чи іншого уповноваженого на представництво трудовим колективом органу про розірвання трудового договору (контракту) з керівником або усунення його із займаної посади, слід виходити з того, що згідно зі [ст. 45 КЗпП](#) (в редакції від 19 січня 1995 року) така вимога може бути заявлена профспілковим чи іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом, який за дорученням трудового колективу підписав колективний договір, і вона може бути оскаржена до суду працівником або власником чи уповноваженим ним органом у двотижневий строк.

(абзац перший пункту 14 в редакції [постанови Пленуму Верховного Суду України від 26.10.95 р. N 18](#))

За змістом [ст. 43-1 КЗпП](#) керівником належить вважати особу, яка очолює підприємство, установу, організацію або відокремлений підрозділ (філія, представництво, відділення тощо). При цьому йдеться не про будь-який структурний підрозділ (цех, управління, службу, ферму тощо), а саме про відокремлений підрозділ, який утворюється у спеціально передбаченому порядку, наприклад, зазначеному в [ст. 7 Закону України "Про підприємства в Україні"](#).

(абзац другий пункту 14 із змінами, внесеними згідно з [постановою Пленуму Верховного Суду України від 01.04.94 р. N 4](#), в редакції [постанови Пленуму Верховного Суду України від 26.10.95 р. N 18](#))

Відхилення судом скарги на вимогу профспілкового чи іншого уповноваженого на представництво трудовим колективом органу не є перешкодою для оспорювання працівником в суді законності звільнення його на підставі [ст. 45 КЗпП](#). Разом з тим

відповідно до [ст. 231 ЦПК](#) він в цьому судовому процесі не може оспорювати факти, встановлені судом при вирішенні його скарги на вимогу цього органу.

(абзац третій пункту 14 із змінами, внесеними згідно з [постановою Пленуму Верховного Суду України від 26.10.95 р. N 18](#))

15. Розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу допускається лише за попередньою згодою профспілкового органу, крім випадків, передбачених [статтями 43 і 43-1 КЗпП](#).

Звільнення погоджується з органом профспілки, яка утворена і діє на підприємстві, і членом якої є працівник.

Згода профспілкового органу на звільнення не може бути визнана такою, що має юридичне значення, якщо не додержані вимоги про участь у засіданні цього органу більше половини його членів, або згода давалась на прохання службової особи, що не наділена правом прийняття і звільнення і не мала відповідного доручення правомочної особи, чи з ініціативи самого профспілкового органу або з інших підстав, ніж зазначалось у поданні власника чи уповноваженого ним органу, а потім і в наказі про звільнення.

Оскільки у зазначених вище нормах за їх змістом йдеться про профспілковий орган підприємства, установи, організації, профспілкові органи структурних підрозділів (цехів, управлінь, відділів тощо) можуть вирішувати питання про дачу згоди на звільнення працівника з ініціативи власника або уповноваженого ним органу, якщо їм таке право делеговане профспілковим органом підприємства, установи, організації.

Встановивши, що звільнення працівника проведено власником або уповноваженим ним органом без звернення до профспілкового органу, суд зупиняє провадження по справі, запитує згоду профспілкового органу і після її одержання або відмови профспілкового органу в дачі згоди на звільнення працівника розглядає спір по суті. Не буде суперечити закону, якщо до профспілкового органу в такому випадку звернеться власник чи уповноважений ним орган або суддя при підготовці справи до судового розгляду. Аналогічним чином вирішується спір про поновлення на роботі, якщо згоду профспілкового органу на звільнення визнано такою, що не має юридичного значення. Відмова профспілкового органу в згоді на звільнення є підставою для поновлення працівника на роботі.

16. У тих випадках, коли крім додержання загальних вимог щодо порядку звільнення з ініціативи власника або уповноваженого ним органу згідно з чинним законодавством на звільнення певних категорій працівників (наприклад, неповнолітніх, працівників, обраних до складу народних депутатів, профспілкових органів, ради (правління) підприємства, ради трудового колективу) необхідна також згода відповідного органу, вона має бути і в тому випадку, коли за [ст. 43-1 КЗпП](#) допускається звільнення без згоди профспілкового органу підприємства, установи, організації (крім ліквідації). Якщо за погодженнями чинного законодавства у цих випадках згода відповідного органу має бути попередньою, суд бере до уваги лише таку згоду, оскільки іншого законом не передбачено.

17. Правила про недопустимість звільнення працівника в період тимчасової непрацездатності, а також у період перебування у відпустці (ч. 3 [ст. 40 КЗпП](#)) стосуються як передбачених [статтями 40, 41 КЗпП](#), так й інших випадків, коли розірвання трудового договору відповідно до чинного законодавства провадиться з ініціативи власника або уповноваженого ним органу. При цьому маються на увазі щорічні, а також інші відпустки, що надаються працівникам як із збереженням, так і без збереження заробітку.

(абзац перший пункту 17 із змінами, внесеними згідно з постановою Пленуму Верховного Суду України від 26.10.95 р. N 18)

Розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу не може бути визнано обґрунтованим, якщо в день звільнення працівнику видано лікарняний листок (довідку в установлених законом випадках) про його тимчасову непрацездатність.

18. При розгляді справ про поновлення на роботі судам необхідно з'ясувати, з яких підстав проведено звільнення працівника згідно з наказом (розпорядженням) і перевіряти їх відповідність законіві.

Суд не в праві визнати звільнення правильним, виходячи з обставин, з якими власник або уповноважений ним орган не пов'язували звільнення. Якщо обставинам, які стали підставою звільнення, в наказі (розпорядженні) дана неправильна юридична кваліфікація, суд може змінити формулювання причин звільнення і привести його у відповідність з чинним законодавством про працю.

У випадку, коли працівника звільнено без законних підстав або з порушенням встановленого порядку, але поновити його на роботі неможливо внаслідок ліквідації підприємства, установи, організації, суд визнає звільнення неправильним і зобов'язує ліквідаційну комісію або власника (орган, уповноважений управляти майном ліквідованого підприємства, установи, організації, а у відповідних випадках - правонаступника) виплатити цьому працівникові заробітну плату за час вимушеного прогулу (ч. 2 ст. 235 КЗпП). Одночасно суд визначає працівника звільненим за п. 1 ст. 40 КЗпП у зв'язку з ліквідацією підприємства, установи, організації.

(абзац третій пункту 18 із змінами, внесеними згідно з постановою Пленуму Верховного Суду України від 26.10.95 р. N 18)

19. Розглядаючи трудові спори, пов'язані зі звільненням за п. 1 ст. 40 КЗпП, суди зобов'язані з'ясувати, чи дійсно у відповідача мали місце зміни в організації виробництва і праці, зокрема, ліквідація, реорганізація або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників, чи додержано власником або уповноваженим ним органом норм законодавства, що регулюють вивільнення працівника, які є докази щодо змін в організації виробництва і праці, про те, що працівник відмовився від переведення на іншу роботу або що власник або уповноважений ним орган не мав можливості перевести працівника з його згоди на іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації, чи не користувався вивільнюваний працівник переважним правом на залишення на роботі та чи попереджувався він за 2 місяці про наступне вивільнення.

У випадках зміни власника підприємства (установи, організації) чи його реорганізації (злиття з іншим підприємством, приєднання до іншого підприємства, поділу підприємства, виділення з нього одного або кількох нових підприємств, перетворення одного підприємства в інше, наприклад, державного підприємства в орендне підприємство або підприємства в господарське товариство) дія трудового договору працівника продовжується (ч. 3 ст. 36 КЗпП в редакції від 19 січня 1995 року). При реорганізації підприємства або при його перепрофілюванні звільнення за п. 1 ст. 40 КЗпП може мати місце, якщо це супроводжується скороченням чисельності або штату працівників, змінами у їх складі за посадами, спеціальністю, кваліфікацією, професіями. Працівник, який був незаконно звільнений до реорганізації, поновлюється на роботі в тому підприємстві, де збереглося його попереднє місце роботи.

(абзац другий пункту 19 в редакції постанови Пленуму Верховного Суду України від 26.10.95 р. N 18)

При ліквідації підприємства (установи, організації) правила [п. 1 ст. 40 КЗпП](#) можуть застосовуватись і в тих випадках, коли після припинення його діяльності одночасно утворюється нове підприємство. В цих випадках працівник не вправі вимагати поновлення його на роботі на заново утвореному підприємстві, якщо він не був переведений туди в установленому порядку.

Судам слід мати на увазі, що при проведенні звільнення власник або уповноважений ним орган вправі в межах однорідних професій і посад провести перестановку (перегрупування) працівників і перевести більш кваліфікованого працівника, посада якого скорочується, з його згоди на іншу посаду, звільнивши з неї з цих підстав менш кваліфікованого працівника. Якщо це право не використовувалось, суд не повинен обговорювати питання про доцільність такої перестановки (перегрупування).

Стосовно до правил [п. 1 ст. 40 КЗпП](#) може бути розірвано трудовий договір при відмові працівника укласти договір про повну матеріальну відповідальність з поважних причин (або коли раніше виконання обов'язків за трудовим договором не вимагало укладення договору про повну матеріальну відповідальність), а також з особою, що приймалась для заміщення відсутнього працівника, але пропрацювала більше чотирьох місяців, при поверненні цього працівника на роботу, якщо відсутня можливість переведення з її згоди на іншу роботу.

В усіх випадках звільнення за [п. 1 ст. 40 КЗпП](#) провадиться з наданням гарантій, пільг і компенсацій, передбачених [главою III-A КЗпП](#). Чинне законодавство не передбачає виключення із строку попередження працівника про наступне звільнення (не менш ніж за 2 місяці) часу знаходження його у відпустці або тимчасової непрацездатності. При недодержанні строку попередження працівника про звільнення, якщо він не підлягає поновленню на роботі з інших підстав, суд змінює дату його звільнення, зарахувавши строк попередження, протягом якого він працював.

20. Пункт 20 втратив чинність

(згідно з [постановою Пленуму Верховного Суду України від 26.10.95 р. N 18](#))

21. При розгляді справ про звільнення за [п. 2 ст. 40 КЗпП](#) суд може визнати правильним припинення трудового договору в тому разі, якщо встановить, що воно проведено на підставі фактичних даних, які підтверджують, що внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я (стійкого зниження працездатності) працівник не може належно виконувати покладених на нього трудових обов'язків чи їх виконання протипоказано за станом здоров'я або небезпечно для членів трудового колективу чи громадян, яких він обслуговує, і неможливо перевести, за його згодою, на іншу роботу. З цих підстав, зокрема, може бути розірваний трудовий договір з керівником підприємства, установи, організації або підрозділу у зв'язку з нездатністю забезпечити залежну дисципліну праці у відповідній структурі.

Не можна визнати законним звільнення з цих підстав лише з мотивів відсутності спеціальної освіти (диплома), якщо відповідно до чинного законодавства наявність її не є обов'язковою умовою виконання роботи, обумовленої трудовим договором. Проте у випадках, коли згідно з законодавством виконання певної роботи допускається після надання в установленому порядку спеціального права (водії автомобільного та електротранспорту тощо), позбавлення цього права може бути підставою для звільнення працівника з мотивів невідповідності займаній посаді або виконуваній роботі з додержанням правил [ч. 2 ст. 40 КЗпП](#).

Висновки атестаційної комісії щодо кваліфікації працівника підлягають оцінці у сукупності з іншими доказами по справі.

22. У справах про поновлення на роботі осіб, звільнених за порушення трудової дисципліни, судам необхідно з'ясувати, в чому конкретно проявилось порушення, що стало приводом до звільнення, чи могло воно бути підставою для розірвання трудового договору за [пунктами 3, 4, 7, 8 ст. 40 і п. 1 ст. 41 КЗпП](#), чи додержані власником або уповноваженим ним органом передбачені [статтями 147-1, 148, 149 КЗпП](#) правила і порядок застосування дисциплінарних стягнень, зокрема, чи не закінчився встановлений для цього строк, чи застосовувалось вже за цей проступок дисциплінарне стягнення, чи враховувались при звільненні ступінь тяжкості вчиненого проступку і заподіяна ним шкода, обставини, за яких вчинено проступок, і попередня робота працівника.

23. За передбаченими [п. 3 ст. 40 КЗпП](#) підставами працівник може бути звільнений лише за проступок на роботі, вчинений після застосування до нього дисциплінарного або громадського стягнення за невиконання без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку.

У таких випадках враховуються ті заходи дисциплінарного стягнення, які встановлені чинним законодавством і не втратили юридичної сили за давністю або зняті достроково ([ст. 151 КЗпП](#)), і ті громадські стягнення, які застосовані до працівника за порушення трудової дисципліни у відповідності до положення або статуту, що визначає діяльність громадської організації, і з дня накладення яких до видання наказу про звільнення минуло не більше одного року.

24. При розгляді позовів про поновлення на роботі осіб, звільнених за [п. 4 ст. 40 КЗпП](#), суди повинні виходити з того, що передбаченим цією нормою закону прогулом визнається відсутність працівника на роботі як протягом усього робочого дня, так і більше трьох годин безперервно або сумарно протягом робочого дня без поважних причин (наприклад, у зв'язку з поміщенням до медвितверезника, самовільне використання без погодження з власником або уповноваженим ним органом днів відгулів, чергової відпустки, залишення роботи до закінчення строку трудового договору чи строку, який працівник зобов'язаний пропрацювати за призначенням після закінчення вищого чи середнього спеціального учбового закладу).

Невихід працівника на роботу в зв'язку з незаконним переведенням не можна вважати прогулом без поважних причин. Працівник, який відмовився від переведення на більш легку роботу, якої він відповідно до медичного висновку потребував за станом здоров'я, не може бути звільнений за [п. 3](#) чи [п. 4 ст. 40 КЗпП](#). Власник або уповноважений ним орган можуть у зв'язку з цим розірвати трудовий договір за [п. 2 ст. 40 КЗпП](#), якщо наявні передбачені ним умови.

25. Вирішуючи позови про поновлення на роботі осіб, трудовий договір з якими розірвано за [п. 7 ст. 40 КЗпП](#), суди повинні мати на увазі, що з цих підстав можуть бути звільнені з роботи працівники за появу на роботі у нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння в будь-який час робочого дня, незалежно від того, чи були вони відсторонені від роботи, чи продовжували виконувати трудові обов'язки. Для працівника з ненормованим робочим днем час знаходження на роботі понад встановлену його загальну тривалість вважається робочим.

Нетверезий стан працівника або наркотичне чи токсичне сп'яніння можуть бути підтверджені як медичним висновком, так і іншими видами доказів ([ст. 27 ЦПК](#)), яким суд має дати відповідну оцінку.

26. Судам належить мати на увазі, що відповідно до [п. 8 ст. 40 КЗпП](#) власник або уповноважений ним орган вправі розірвати трудовий договір з підстав вчинення працівником за місцем роботи розкрадання (в тому числі дрібного) майна власника, встановленого вироком суду, що набрав законної сили, чи постановою органу, до

компетенції якого входить накладення адміністративного стягнення або застосування заходів громадського впливу (ст. 21 Кодексу України про адміністративні правопорушення), незалежно від того, чи застосовувались до працівника раніше заходи дисциплінарного або громадського стягнення, в робочий чи неробочий час вчинене розкрадання.

(абзац перший пункту 26 із змінами, внесеними згідно з постановами [Пленуму Верховного Суду України від 26.10.95 р. N 18](#), від 25.05.98 р. N 15)

Абзац другий пункту 26 виключено

(згідно з [постановою Пленуму Верховного Суду України від 26.10.95 р. N 18](#))

Відповідно до [ст. 148 КЗпП](#) трудовий договір може бути розірвано з зазначених підстав не пізніше одного місяця з дня набрання законної сили вирокom суду чи дня прийняття постанови про накладення адміністративного стягнення або заходів громадського впливу за вчинення крадіжки не враховуючи часу звільнення працівника від роботи у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю або перебування його у відпустці.

27. На підставі [п. 1 ст. 41 КЗпП](#) за одноразове грубе порушення трудових обов'язків трудовий договір може бути розірвано лише з керівником підприємства, установи, організації (філії, представництва, відділення, іншого відокремленого підрозділу), його заступниками, головним бухгалтером підприємства, установи, організації, його заступниками, а також із службовими особами митних органів, державних податкових інспекцій, яким присвоєно персональні звання, і службовими особами державної контрольно-ревізійної служби та органів контролю за цінами.

(абзац перший пункту 27 в редакції [постанови Пленуму Верховного Суду України від 01.04.94 р. N 4](#))

Вирішуючи питання про те, чи є порушення трудових обов'язків грубим, суд має виходити з характеру проступку, обставин, за яких його вчинено, яку завдано ним (могло бути завдано) шкоду.

28. При розгляді справ про поновлення на роботі осіб, звільнених за [пунктами 2 і 3 ст. 41 КЗпП](#), судам слід враховувати, що розірвання трудового договору з цих підстав не є заходом дисциплінарного стягнення і тому вимоги [статей 148, 149 КЗпП](#) про строк і порядок застосування дисциплінарних стягнень на ці випадки не поширюються. Разом з тим при вирішенні справ про звільнення з цих підстав суди мають брати до уваги відповідно час, що пройшов з моменту вчинення винних дій чи аморального проступку, наступну поведінку працівника і інші конкретні обставини, що мають значення для правильного вирішення спору.

Звільнення з підстав втрати довір'я ([п. 2 ст. 41 КЗпП](#)) суд може визнати обґрунтованим, якщо працівник, який безпосередньо обслуговує грошові або товарні цінності (зайнятий їх прийманням, зберіганням, транспортуванням, розподілом і т. п.) вчинив умисно або необережно такі дії, які дають власнику або уповноваженому ним органу підстави для втрати до нього довір'я (зокрема, порушення правил проведення операцій з матеріальними цінностями). При встановленні у передбаченому законом порядку факту вчинення працівниками розкрадання, хабарництва і інших корисливих правопорушень ці працівники можуть бути звільнені з підстав втрати довір'я до них і у тому випадку, коли зазначені дії не пов'язані з їх роботою.

З підстав вчинення аморального проступку, несумісного з продовженням даної роботи (п. 3 ст. 41 КЗпП), можуть бути звільнені лише ті працівники, які займаються виховною діяльністю, наприклад, вихователі, вчителі, викладачі, практичні психологи, соціальні педагоги, майстри виробничого навчання, методисти, педагогічні працівники позашкільних закладів. Таке звільнення допускається як за вчинення аморального проступку при виконанні трудових обов'язків, так і не пов'язаного з ними (вчинення такого проступку в громадських місцях або в побуті). Звільнення не може бути визнано правильним, якщо воно проведено лише внаслідок загальної оцінки поведінки працівника, не підтвердженої конкретними фактами.

29. Вирішуючи справи про припинення трудового договору в зв'язку з порушенням правил прийняття на роботу, суди повинні враховувати, що звільнення з цих підстав може мати місце у випадках, коли відповідно до ст. 7 КЗпП спеціальною нормою законодавства України передбачено обмеження на прийняття на роботу за певних умов (наприклад, осіб, позбавлених вироком суду права займати певні посади або займатись певною діяльністю протягом визначеного судом строку; прийняття на роботу, пов'язану з матеріальною відповідальністю осіб, що раніше судились за розкрадання, хабарництво і інші корисливі злочини, якщо судимість не знята і непогашена).

(пункт 29 із змінами, внесеними згідно з постановою
Пленуму Верховного Суду України від 26.10.95 р. N 18)

30. При розгляді справ про поновлення на роботі, пов'язаних з виведенням працівника з виробничої бригади, судам належить мати на увазі, що в силу ст. 252-6 КЗпП колектив бригади вправі вимагати від власника або уповноваженого ним органу виведення із складу бригади працівника у разі скорочення чисельності бригади, невідповідності працівника виконуваний роботі та в інших випадках, передбачених статтями 40 і 41 КЗпП. Задовольняючи вимоги бригади, власник або уповноважений ним орган може перевести працівника з його згоди на іншу роботу з врахуванням спеціальності (кваліфікації), а якщо такої роботи немає - на іншу роботу. При відсутності роботи чи відмові від запропонованої роботи трудовий договір може бути розірваний з підстав, зазначених у статтях 40 і 41 КЗпП.

31. Відповідно до ст. 32 КЗпП переведення на іншу роботу допускається тільки за згодою працівника. Переведенням на іншу роботу вважається доручення працівникові роботи, що не відповідає спеціальності, кваліфікації чи посаді, визначеній трудовим договором.

(абзац перший пункту 31 із змінами, внесеними згідно з
постановою Пленуму Верховного Суду України від 25.05.98 р. N 15)

Не вважається переведенням, що потребує згоди працівника, переміщення його на тому ж підприємстві (в установі, організації) на інше робоче місце, в інший структурний підрозділ на території підприємства в межах тієї ж місцевості, доручення роботи на іншому механізмі або агрегаті при продовженні роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою і з тими ж істотними умовами праці. Однак і переміщення не може бути безмотивним, не обумовленим інтересами виробництва.

Згідно з ч. 3 ст. 32 КЗпП в межах спеціальності, кваліфікації і посади, обумовленої трудовим договором, зміна істотних умов праці: систем і розмірів оплати, пільг, режиму роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміни розрядів і найменування посад та інших допускається за умови, що це викликано змінами в організації виробництва і праці та що про ці зміни працівник був повідомлений не пізніше ніж за 2 місяці. Якщо при розгляді трудового спору буде встановлено, що зміна істотних умов трудового договору проведена не у зв'язку зі зміною в організації виробництва і праці на підприємстві, в установі, організації, то така зміна з урахуванням конкретних обставин може

бути визнана судом неправомірною з покладенням на власника або уповноважений ним орган обов'язку поновити працівникові попередні умови праці.

32. Абзац перший пункту 31 виключено

(згідно з постановою Пленуму
Верховного Суду України від 25.05.98 р. N 15)

При присудженні оплати за час вимушеного прогулу зараховується заробіток за місцем нової роботи (одержана допомога по тимчасовій непрацездатності, вихідна допомога, середній заробіток на період працевлаштування, допомога по безробіттю), який працівник мав в цей час.

У випадках стягнення на користь працівника середнього заробітку за час вимушеного прогулу в зв'язку з незаконним звільненням або переведенням, відстороненням від роботи невиконанням рішення про поновлення на роботі, затримкою видачі трудової книжки або розрахунку він визначається за загальними правилами обчислення середнього заробітку, виходячи з заробітку за останні два календарні місяці роботи. Для працівників, які пропрацювали на даному підприємстві (в установі, організації) менш двох місяців, обчислення проводиться з розрахунку середнього заробітку за фактично пропрацьований час. При цьому враховуються положення Порядку обчислення середньої заробітної плати, затвердженого [постановою Кабінету Міністрів України від 8 лютого 1995 року N 100](#) (зі змінами, внесеними [постановою Кабінету Міністрів України від 16 травня 1995 року N 348](#)).

(абзац третій пункту 32 із змінами, внесеними згідно з
постановами [Пленуму Верховного Суду України від 26.10.95 р. N 18](#),
від 25.05.98 р. N 15)

Відповідно до ч. 2 [ст. 235 КЗпП](#) оплата середнього заробітку за весь час понад один рік провадиться за вимушений прогул і за умови, що заява про поновлення на роботі розглядалась більше одного року і в цьому не було вини працівника. При частковій вині працівника оплата вимушеного прогулу за період понад один рік може бути відповідно зменшена. Висновок суду про наявність вини працівника (не з'явився на виклик суду, вчиняв інші дії по зволіканню розгляду справи) або її відсутність, про межі зменшення розміру виплати має бути мотивованим.

33. Звернути увагу судів на суворе додержання встановлених законом строків підготовки і розгляду трудових справ, на необхідність підвищення ефективності їх діяльності по запобіганню правопорушенням у сфері трудових відносин.

З метою запобігання незаконним звільненням судам слід неухильно додержувати вимог [статей 109, 419 ЦПК](#) і [статей 134](#) (п. 8), [237 КЗпП](#) про притягнення до участі в справі про поновлення на роботі і покладення на службу особу обов'язку відшкодувати шкоду підприємству, установі, організації, заподіяну в зв'язку з оплатою незаконно звільненому або переведеному працівникові часу вимушеного прогулу або виконання нижчеоплачуваної роботи.

При цьому належить враховувати, що при незаконному звільненні або переведенні на іншу роботу, невиконанні рішення про поновлення працівника на роботі, що мало місце після введення в дію [п. 8 ст. 134](#) та нової редакції [ст. 237 КЗпП](#) (з 11 квітня 1992 року) настає повна матеріальна відповідальність винних в цьому службових осіб і обов'язок покрити шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації у зв'язку з оплатою працівникові часу вимушеного прогулу або часу виконання нижчеоплачуваної роботи може бути покладено

при допущенні ними в цих випадках будь-якого порушення закону, а не лише явного, як передбачалось раніше.

Судам необхідно активізувати регулювання окремими ухвалами і поданнями на факти порушення трудового законодавства, невжиття службовими особами всіх залежних від них заходів по зміцненню трудової і виробничої дисципліни, інші недоліки в роботі організацій, що продовжують трудові спори. Відповідно до [ст. 235 ЦПК](#) суд вправі реагувати окремими ухвалами на факти порушення законодавства про працю та трудової дисципліни і в тому разі, коли він закриває провадження в справі.

34. Роз'яснити судам, що стосовно до правил [ст. 24 КЗпП](#) рішення про поновлення на роботі вважається виконаним з дня видання власником або уповноваженим ним органом про це наказу.

У випадках ліквідації підприємства, установи, організації на час виконання рішення про поновлення на роботі суд, який постановив рішення, за поданням судового виконавця або заявою позивача в порядку заміни способу виконання рішення відповідно до [ст. 366 ЦПК](#) може визнати працівника звільненим за [п. 1 ст. 40 КЗпП](#) у зв'язку з ліквідацією підприємства, установи, організації і своєю ухвалою стягнути з власника ліквідованого підприємства, установи, організації (органу, уповноваженого управляти їх майном, а у відповідних випадках - з правонаступника) суми заробітної плати за вимушений прогул.

(абзац другий пункту 34 із змінами, внесеними згідно з [постановою Пленуму Верховного Суду України від 26.10.95 р. N 18](#))

35. При вирішенні трудових спорів членів кооперативів та їх об'єднань, колективних сільськогосподарських підприємств, селянських (фермерських) господарств судам слід мати на увазі, що:

1) трудові відносини в селянському (фермерському) господарстві визначаються й регулюються його членами ([ст. 23 Закону України "Про селянське \(фермерське\) господарство"](#)), а в кооперативах і колективних сільськогосподарських підприємствах можуть бути визначені законодавством про них або їх статутами в передбачених [ч. 2 ст. 3 КЗпП](#) межах особливості праці їх членів;

2) чинне законодавство не поширює на випадки виключення з членів кооперативів або колективних сільськогосподарських підприємств, звільнення їх із певних посад (роботи), переведення на іншу роботу норми [КЗпП](#), що регулюють переведення на іншу роботу, підстави й порядок припинення трудового договору, в тому числі [статті 43, 252 цього Кодексу](#). Спори з цих питань належить вирішувати виходячи з відповідних норм законодавства про кооперативи й зазначені підприємства або з норм їх статутів чи інших нормативних актів;

3) якщо актами чинного законодавства про кооперативи й колективні сільськогосподарські підприємства або їх статутами чи іншими нормативно-правовими актами врегульовано питання про трудову дисципліну, види дисциплінарних стягнень і порядок їх застосування, то слід виходити з цих актів, а не із загальних положень [КЗпП](#);

4) у справах про оплату членам кооперативу чи підприємства вимушеного прогулу в зв'язку з їх незаконним виключенням, звільненням з посади (роботи), переведенням на іншу роботу тощо правила [п. 8 ст. 134](#) і [ст. 237 КЗпП](#) застосовуються до винних у цьому посадових осіб, притягнутих до участі у справі на підставі [ст. 109 ЦПК](#), у тому разі, коли питання щодо їх матеріальної відповідальності не врегульовано статутами чи іншими

внутрішньогосподарськими нормативно-правовими актами, які мають застосовуватися в таких випадках.

(постанову доповнено пунктом 35 згідно з постановою
Пленуму Верховного Суду України від 25.05.98 р. N 15)

© ТОВ "Інформаційно-аналітичний центр "ЛІГА", 2013
© ТОВ "ЛІГА ЗАКОН", 2013

