

сування науково виважених, серйозно аргументованих підходів у цьому напрямку. Сутність адаптації полягає у зближенні із сучасною європейською системою права, яка забезпечує розвиток підприємницької, соціальної, культурної активності громадян України, розвиток трудового законодавства держави у рамках Європейського Союзу і сприятиме поступовому зростанню добробуту громадян, приведенню його до рівня, що склався у державах-членах Європейського Союзу.

Таким чином, інтеграція до європейських структур є стратегічною метою України, адже це найкращий спосіб реалізації національних інтересів побудови економічно розвинутої демократичної держави, зміцнення її позиції у світі. Проте адаптація вітчизняного трудового права, зокрема законодавства з охорони праці працівників, до стандартів Європейського Союзу виявляється складним і суперечливим процесом. Важливим у цих умовах є оцінювання позитивних та можливих негативних наслідків входу України до Європейського Союзу, відпрацювання власних моделей євроінтеграції.

УДК 349.227; 347.991

**ПРАВОВІ ПОЗИЦІЇ ВЕРХОВНОГО СУДУ УКРАЇНИ,
СФОРМОВАНІ ПІД ЧАС РОЗГЛЯДУ ТРУДОВИХ СПОРІВ:
ТЕНДЕНЦІЇ ПРАВЗАСТОСУВАННЯ**

Сільченко С. О.,

*доцент кафедри трудового права
Національного юридичного університету
ім. Ярослава Мудрого,
канд. юрид. наук, доцент*

1. Відповідно до ст. 360-7 ЦПК України висновок Верховного Суду України щодо застосування норми права, викладений у його постанові, прийнятій за результатами розгляду справи з підстав, передбачених п.п. 1 і 2 ч. 1 ст. 355 цього Кодексу, є обов'язковим для всіх суб'єктів владних повноважень, які застосовують у своїй діяльності нормативно-правовий акт, що містить відповідну норму права. Висновок щодо застосування норм права, викладений у постанові Верховного Суду України, має враховуватися іншими судами загальної юрисдикції при застосуванні таких норм права. Суд має право відступити від правової позиції, викладеної у ви-

сновках Верховного Суду України, з одночасним наведенням відповідних мотивів.

Таким чином, правові позиції Верховного Суду України є одним з важливих факторів, що забезпечують однакову практику застосування трудового законодавства. Провівши відповідне дослідження, вважаємо за необхідне звернути увагу на деякі з цих позицій, які, вочевидь, матимуть неабиякий вплив на правозастосування в Україні.

2. Так, постановою судової палати у цивільних справах Верховного Суду України від 23.01.2013 р. у справі № 6-127цс12 передбачено, що на контрактну форму трудового договору не поширюється положення ст. 9 КЗпП про те, що умови договорів про працю, які погіршують становище працівників порівняно із законодавством України про працю, є недійсними.

Крім того, змістом терміна «розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу» не охоплюється звільнення, підстава якого не зазначена в ст.ст. 40, 41 КЗпП або яке законодавець спеціально не визначив як розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу. Тому на припинення трудового договору з працівником з підстав, передбачених контрактом (п. 8 ст. 36 КЗпП) заборони, передбачені ч. 3 ст. 40 КЗпП, не поширюються.

3. Як зазначено у постанові судової палати у цивільних справах Верховного Суду України від 23.02.2013 р. у справі № 6-157цс12, за змістом ст. 38 КЗпП працівник має право розірвати трудовий договір, укладений на невизначений строк, попередивши про це власника або уповноважений ним орган письмово за два тижні. Розірвання трудового договору і його правові підстави залежать від причин, які спонукають працівника до розірвання цього договору і які працівник визначає самостійно. У разі якщо вказані працівником причини звільнення – порушення працедавцем трудового законодавства (ч. 3 ст. 38 КЗпП) – не підтверджуються або працедавцем не визнаються, останній не вправі самостійно змінювати правову підставу розірвання трудового договору на ч. 1 ст. 38 КЗпП.

4. Певні правові позиції Верховний Суд України сформував стосовно застосування законодавства, яке регламентує порядок вивільнення працівників. Так, зокрема, у справі № 6-40цс15 судові палати у цивільних та адміністративних справах, ухвалюючи постанову від 01.04.2015 р., встановили, що вжиття роботодавцем

заходів для працевлаштування працівника на іншому підприємстві чи після розірвання з працівником трудового договору відповідно до вимог ч. 2 ст. 40, ч. 3 ст. 49² КЗпП не є його обов'язком. Власник є таким, що належно виконав вимоги ч. 2 ст. 40, ч. 3 ст. 49² КЗпП щодо працевлаштування працівника, якщо запропонував йому наявну на підприємстві роботу, тобто вакантну посаду чи роботу за відповідною професією чи спеціальністю, чи іншу вакантну роботу, яку працівник може виконувати з урахуванням його освіти, кваліфікації, досвіду тощо. При цьому роботодавець зобов'язаний запропонувати всі вакансії, що відповідають зазначеним вимогам, які існують на цьому підприємстві, незалежно від того, в якому структурному підрозділі працівник, який вивільнюється, працював.

Оскільки обов'язок із працевлаштування працівника покладається на власника з дня попередження про вивільнення до дня розірвання трудового договору, за змістом ч. 3 ст. 49² КЗпП роботодавець є таким, що виконав цей обов'язок, якщо працівникові були запропоновані всі інші вакантні посади (інша робота), які з'явилися на підприємстві протягом цього періоду і які існували на день звільнення.

5. Верховний Суд України чергового разу заперечив можливість застосування ч. 3 ст. 40 КЗпП до припинення строкового трудового договору у зв'язку із закінченням строку, про що свідчить зміст постанови судової палати у цивільних справах від 02.04.2014 р. у справі № 6-19цс14.

6. Протягом 2014 – 2015 років зазнала суттєвої трансформації практика Верховного Суду України у питаннях, пов'язаних із правовим значенням відмови у наданні згоди виборного органу первинної профспілкової організації на звільнення працівника.

Так, у постанові судової палати у цивільних справах Верховного Суду України від 24.09.2014 р. у справі № 6-104цс14 зазначено, що, перевіряючи дотримання відповідачем при звільненні з роботи позивача вимог ч. 7 ст. 43 КЗпП України та ч. 6 ст. 39 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», суд повинен з'ясувати, чи містить рішення профспілкового органу про відмову в наданні згоди на розірвання трудового договору правове обґрунтування такої відмови, *не даючи при цьому оцінки обґрунтованості самого рішення.*

У постанові судової палати у цивільних справах від 22.10.2014 р. у справі № 6-163цс14 Верховний Суд України, оцінюючи правомірність застосування ч. 6 ст. 39 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», зазначає, що власник має право звільнити працівника без згоди профспілкового органу за відсутності обґрунтування профспілковим органом такої відмови, *а не з мотивів її відмови.*

Проте у 2015 році відповідна судова практика зазнала суттєвих змін, зумовлених ухваленням постанови судової палати у цивільних справах Верховного Суду України від 01.07.2015 р. у справі № 6-119цс15. Тепер, за логікою суддівського тлумачення ст. 43 КЗпП, ст. 39 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», оскільки у зазначених нормах зміст поняття обґрунтованості рішення профспілкового органу закон не розкриває, *то така обґрунтованість повинна оцінюватись судом виходячи із загальних принципів права і засад цивільного судочинства* (ст. 8 Конституції України, ст. 3 ЦК України, ст. 1, 213 ЦПК України). Отже, рішення профспілкового органу про відмову в наданні згоди на розірвання трудового договору *повинно бути достатньо аргументованим* та містити посилання на правове обґрунтування незаконності звільнення працівника.

Суттєве значення для посилення правових гарантій працівникам матиме правова позиція, висловлена у постанові судових палат у цивільних та адміністративних справах Верховного Суду України від 21.05.2014 р. у справі № 6-33цс14.

По-перше, суд чітко дотримується позиції, що трудове законодавство не тільки зазначає перелік підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, але й встановлює юридичні гарантії забезпечення прав працівника від незаконного звільнення, однією з яких є передбачена ч. 3 ст. 40, ч. 2 ст. 41 КЗпП заборона звільнення працівника в період його тимчасової непрацездатності. Тому він визнав, що звільнення працівника з підстав, не передбачених законом, або *з порушенням встановленого законом порядку* свідчить про незаконність такого звільнення та тягне за собою поновлення порушених прав працівника.

По-друге, виходячи зі змісту ч. 1 ст. 235 КЗпП, Верховним Судом України зроблено чіткий висновок про те, що закон не наділяє орган, який розглядає трудовий спір, повноваженнями на обрання іншого способу захисту трудових прав, ніж зазначені в ч. 1 ст. 235 та ст. 240 КЗпП України, а відтак встановивши, що звільнення по-

зивача відбулось із порушенням встановленого законом порядку, суд зобов'язаний поновити працівника на попередній роботі.

На посилення гарантій трудових прав найманих працівників спрямовано правову позицію, висловлену у постанові судових палат у цивільних та адміністративних справах Верховного Суду України від 01.07.2015 р. у справі № 6-435цс15.

Так, ч. 1 ст. 235 КЗпП (у редакції станом на час виникнення спірних правовідносин) передбачає, що в разі звільнення без законних підстав працівник повинен бути поновлений на попередній роботі органом, який розглядає трудовий спір. Рішення про поновлення на роботі незаконно звільненого працівника підлягає негайному виконанню (ч. 5 ст. 235 КЗпП).

За змістом норм ст. 236 КЗпП України затримкою виконання рішення суду про поновлення працівника на роботі слід вважати невидання власником (уповноваженим органом) наказу про поновлення працівника на роботі без поважних причин, негайно, після проголошення судового рішення.

Тому, встановивши у справі, яка переглядається, той факт, що після ухвалення судом 27 червня 2012 р. рішення про поновлення позивача на роботі, відповідач видав наказ про його поновлення на роботі лише 7 травня 2013 р., суд апеляційної інстанції, з яким погодився касаційний суд, дійшов обґрунтованого висновку про затримку з вини відповідача виконання судового рішення у розумінні ст. 236 КЗпП, яка зумовлює відповідальність, передбачену цією нормою.

УДК 349.2

ПРИЗУПИНЕННЯ ЯК ОКРЕМА СТАДІЯ У ДИНАМІЦІ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН

Сімутіна Я. В.,

*старший науковий співробітник
відділу проблем цивільного, трудового
та підприємницького права Інституту держави
і права ім. В. М. Корецького Національної академії наук України,
канд. юрид. наук, с.н.с.*

У юридичній літературі питання динаміки правовідносин розглядаються завжди у їх тісному взаємозв'язку з юридичними фактами, завдяки яким, власне, і відбувається виникнення, зміна та припинення будь-яких правовідносин.