

працівників, а також у вирівнюванні, де це можливо з урахуванням характеру служби, умов прийняття на службу, умов проходження служби та підстав звільнення зі служби у всіх правоохоронних органах.

**Прилипко С. М.,**  
докт. юрид. наук, проф., проф. кафедри трудового права  
Національного юридичного університету  
імені Ярослава Мудрого

### **ДО ОКРЕМИХ ПИТАНЬ ЗМІНИ ПІДСТАВ, ФОРМУЛЮВАННЯ І ДАТИ ЗВІЛЬНЕННЯ**

Законодавство про працю встановлює високий рівень гарантій права на працю. Конституція гарантує громадянам захист від незаконного звільнення. До таких гарантій належить норма, яка забороняє звільнення працівника з ініціативи власника або уповноваженого ним органу в період тимчасової непрацездатності (крім звільнення за пунктом 5 цієї статті), а також у період перебування працівника у відпустці. Це правило не поширюється на випадок повної ліквідації підприємства, установи, організації. Однак, у практиці виникають суперечливі ситуації, пов'язані з реалізацією цієї гарантії. Відомі випадки, коли роботодавець звільняє працівника на законних підставах, працівник не надає ніяких документів про тимчасову непрацездатність, тобто, роботодавцю не відомі обставини, які б виключили можливість звільнення. І раптом у суді працівник представляє лікарняний лист про його непрацездатність тривалістю три дні у період видання наказу про його звільнення. Суди виносять рішення про поновлення на попередній роботі, адже встановлюють, що було порушено законодавство, яке виключає можливість звільнення у період тимчасової непрацездатності. Але чи можна таке рішення вважати справедливим та обґрунтованим? Законодавство встановило порядок надання документів про тимчасову непрацездатність. Працівник після одужання повинен роботодавцю надати лікарняний лист, який згодом надсилається до бухгалтерії, відкривається рахунок для отримання допомоги від Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності. Важливу роль у забезпеченні допомогоюми у разі тимчасової непрацездатності відіграє комісія із соціального страхування підприємства, установи, організації, яка діє на під-

ставі Положення, затвердженого постановою правління Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності від 28 червня 2008 року № 25 (із змінами та доповненнями). [1] Комісія приймає рішення про призначення або відмову про призначення допомоги з тимчасової непрацездатності (включаючи догляд за хворою дитиною) та інших допомог. Перевіряє правильність видачі та заповнення документів, які є підставою для надання матеріального забезпечення та соціальних послуг. Вищевикладене свідчить про те, що працівник повинен дотримуватися порядку пред'явлення лікарняних листків. У випадках, коли працівники умисно ігнорують встановлені правила і пред'являють документ про тимчасову непрацездатність у суді, вважаємо, що його не слід брати до уваги і виносити рішення про відмову у поновленні на роботі. Роботодавцеві не було відомо про обставини, які виключають можливість звільнення з роботи. У зв'язку з цим Постанову Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 р. № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів» слід доповнити таким положенням: « Не брати до уваги лікарняні, які не були своєчасно надані роботодавцю, а були пред'явлені лише у суді, у момент розгляду трудового спору ».

У судовій практиці виникають питання і про те, чи можна змінити дату звільнення і вважати працівника звільненим після закінчення терміну тимчасової непрацездатності. Так, наприклад, С. був звільнений 10 травня 2011 р. з посади директора державного видавництва «П.» за п. 1 ст. 41 КЗпП України, тобто за одноразове грубе порушення трудових обов'язків, а саме, за невиконання розпорядження керівника про здачу документів про фінансово-статистичну звітність. Звільнення відбулось у період тимчасової непрацездатності працівника. Він у цей час з 26 квітня по 20 липня перебував на стаціонарному лікуванні. Судові органи визнали звільнення незаконним на тій підставі, що С., перебуваючи на стаціонарному лікуванні, не мав можливості своєчасно здати звіт, тобто суд фактично встановив відсутність вини працівника та причинно-необхідного зв'язку між поведінкою С. та невиконанням розпорядження керівника установи. Що стосується питання про те, чи можна було змінити дату звільнення та вважати С. звільненим після закінчення тимчасової непрацездатності, суд записав: « Орган який розглядає трудовий спір, не може обрати інший спосіб захисту трудових прав працівника, якщо законодавством передбачено поновлення на роботі » [2].

З таким рішенням суду слід погодитись тому, що фактично була відсутня підстава для звільнення і вина працівника. а якби підстава була, але звільнення відбулось у період непрацездатності, то вважаємо суд мав підстави змінити дату звільнення без поновлення на роботі, а лікарняний оплачується до завершення непрацездатності.

Тривалий час залишається дискусійним питання про можливість судових органів перейти від однієї підстави до іншої. Нерідко заявники звертаються до суду з позовами про зміну підстави або формулювання підстави звільнення. Так, наприклад, водій першої категорії товариства з обмеженою відповідальністю «АТП-2004» подав заяву до Кіровського районного суду м. Кіровограда про визнання наказу про звільнення у зв'язку з втратою довіри з боку власника (п.2 ст. 41 КЗпП), зміну формулювання причин звільнення, стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу і відшкодування моральної шкоди. У день звільнення його було ознайомлено з наказом про звільнення та видано трудову книжку, у якій було зроблено запис про те, що він звільнений за втратою довіри. Заявник вважав звільнення незаконним, оскільки він не обслуговував грошові, товарні або культурні цінності, не підписував з відповідачем договір про повну матеріальну відповідальність, не отримував товарно-матеріальних цінностей під розписку або під звіт. Крім того, він заявляв, що його вина у скоєнні протиправних дій (нестача цінностей) не встановлена. Але у суді було доведено, що заявника було прийнято на посаду водія-експедитора, і 21 жовтня 2004 р. було укладено договір про повну матеріальну відповідальність за збереження довіреного йому до перевезення вантажу. Суд, керуючись Постановою Державного Комітету Ради Міністрів СРСР з праці та соціальних питань і Секретаріату Всесоюзної центральної ради професійних спілок від 28 грудня 1977 р. № 447\24, якою затверджено перелік посад і робіт працівників, з якими можуть укладатися договори про повну індивідуальну матеріальну відповідальність працівниками, які обіймають посади або виконують роботи безпосередньо пов'язані зі зберіганням, обробкою, продажем (відпусткою), перевезенням або застосуванням у процесі виробництва переданих їм цінностей, визнав, що водій-експедитор належить до категорії працівників, які можуть бути звільнені на підставі втрати довіри до них. Водій, виконуючи транспортування насіння сояшника, допустив понаднормову недостачу вантажу насіння сояшнику в кількості 2440 кг. ( на суму 9925 грн.

52 коп.), що підтверджено відповідними документами. Суд справедливо визнав, що утрата довіри може бути не тільки результатом скоєння окремих дій, а й такого проступку, який дає підстави зробити висновок про те, що подальше залишення такого працівника на роботі з обслуговуванням грошових та матеріальних цінностей може призвести до втрати цих цінностей [3]. Водій просив змінити формулювання звільнення і визнати його звільненим за ч. 3 ст. 38 КЗпП (порушення відповідачем законодавства про працю). У наведеній справі суд не мав права змінити водію формулювання підстави звільнення.

Відомі випадки, коли підстави для звільнення є, але роботодавець неправильно їх формулює. Наприклад, у наказі було записано: «Звільнити виконроба П. за систематичні фіктивні дані про виконання запланованих норм, приписки, порушення фінансової і штатної дисципліни, економії будівельних матеріалів». Фактично це є звільнення за п. 3 ст. 40 КЗпП. Якщо порядок звільнення дотримано, то суд має право привести таке формулювання у відповідність до законодавства і відмовити працівнику у позову про поновлення на роботу.

Суд може змінити формулювання причин звільнення з п. 3 ст. 40 на п. 1 ст. 41 КЗпП у тому разі, коли в наказі зазначалося, що звільнення провадиться за одноразове, грубе порушення трудових обов'язків (і воно було таким), але звільнення неправильно кваліфікувалось, як передбачене п.3 ст. 40 КЗпП.

Чинним законодавством про працю власнику або уповноваженому органу не забороняється скасовувати наказ (розпорядження) про розірвання трудового договору зі своєї ініціативи й самому поновлювати працівника на попередній роботі. При цьому слід враховувати волевиявлення працівника щодо такого поновлення на роботі.

Встановивши, що звільнення з ініціативи власника або уповноваженого ним органу проведено незаконно, суд на прохання працівника, який не бажає продовжувати трудові відносини з відповідачем, може визнати звільнення незаконним і, не поновлюючи працівника на роботі, змінити дату і формулювання причини на власне бажання [4].

У світлі вищевикладеного, викликає певний інтерес справа про звільнення начальника юридичного відділу АТ «Житомирглобпостач» за невідповідністю займаній посаді (п. 2 ст. 40 КЗпП) внаслідок недостатньої кваліфікації. У процесі судового розгляду

звільнення було визнане незаконним і позивач С. заявив про відсутність бажання з відповідачем продовжувати трудові відносини і просив змінити дату і формулювання причини звільнення на власне бажання. У суді були усі підстави змінити формулювання причини звільнення на власне бажання. Але суд направив справу на новий розгляд до суду першої інстанції. Вважаємо такі дії невинуватими. Не було необхідності повертати справу на новий розгляд [5].

Спори про поновлення працівників на роботі, зміну дати і формулювання причин звільнення або про оплату вимушеного прогулу в будь-якому випадку, незалежно від підстав припинення трудового договору, вирішуються безпосередньо судом, адже ці спори є похідними від звільнення, і предметом позову залишається наказ про звільнення.

### **Перелік використаної літератури:**

1. Офіційний вісник України, 2008, № 53, ст. 1794; 2. «Юридическая практика» № 24–25, 24 июня 2004 г., стр. 26; 3. Цивільне судочинство. Судова практика у цивільних справах, 2014, № 1.; 4. Застосування судами цивільного і цивільно-процесуального законодавства за заг. ред. П. І. Шевчука. – К.; Ін Юре, 2002, стр. 133-134.; 5. Жигалкін П. І., Прилипко С. М., Ярошенко О. М. Судова Практика та її значення для регулювання відносин у сфері праці: монографія – Харків, вид-во ПП «ФІНН» 2008, стор. 288–292.

**Процевський О. І.,**

докт. юрид. наук, проф.,  
Харківський національний педагогічний  
університет ім. Г. С. Сковороди

## **ЩОДО МАЙБУТНЬОГО ТРУДОВОГО ПРАВА**

Трудовому праву знову шукають місце в іншій галузі права. Якщо раніше вельмишановні вчені в галузі теорії цивільного права місце трудовому праву визначали у «лоні цивільного права» [1], то тепер ця важлива галузь права України і природно необхідна для суспільства, в якому більше 28 млн. осіб працездатного віку [2; с. 38] не сподобалась проф. П. Д. Пилипенку. На його думку, місце і роль трудового права як самостійної галузі в системі права України повинні зазнати суттєвих змін. Ці зміни «можуть бути