

**ПРЕДМЕТ ДОКАЗУВАННЯ У СПРАВАХ ЩОДО ПОНОВЛЕННЯ НА РОБОТІ  
У ЗВ'ЯЗКУ ІЗ ЗВІЛЬНЕННЯМ ПРАЦІВНИКА РОБОТОДАВЦЕМ ПРИ ЗМІНАХ  
В ОРГАНІЗАЦІЇ ВИРОБНИЦТВА І ПРАЦІ (П. 1 Ч. 1 СТ. 40 КЗпП УКРАЇНИ)**

**SUBJECT OF SUBSTANTIATION IN CASES ABOUT RENEWAL  
ON THE WORK OWING TO DISMISSAL OF THE EMPLOYEE BY THE EMPLOYER  
AT CHANGES IN ORGANIZATION OF PRODUCTION AND LABOR**

**Шурин О.А.,**

*аспірант кафедри правосуддя юридичного факультету  
Київського національного університету імені Тараса Шевченка*

Стаття присвячена особливостям предмету доказування та необхідним доказам, які повинен досліджувати суд при розгляді справ про поновлення на роботі у зв'язку із звільненням працівника роботодавцем при змінах в організації виробництва і праці. Мета статті – ознайомити з процедурою звільнення і в такий спосіб зменшити кількість незаконних звільнень за ініціативи роботодавця. Також автором зазначаються кроки, які повинні бути здійсненні щодо працівників при реорганізації чи ліквідації підприємства.

**Ключові слова:** зміни в організації виробництва і праці, реорганізація підприємства, ліквідація підприємства, скорочення штату, вивільнення працівників.

Статья посвящена особенностям предмета доказывания и необходимым доказательствам, которые суд должен исследовать при рассмотрении дел о восстановлении на работе в связи с увольнением работника работодателем при изменениях в организации производства и труда. Цель статьи – ознакомить с процедурой увольнения и таким образом уменьшить количество незаконных увольнений по инициативе работодателя. Автор статьи также определяет шаги, которые работодатель должен предпринять в отношении работников при ликвидации или реорганизации предприятия.

**Ключевые слова:** изменения в организации производства и труда, реорганизация предприятия, ликвидация предприятия, сокращение штата, высвобождение работников.

This article points on some particularities of the subject of substantiation and required evidence which court should investigate while arbitrate cases about renewal on the work owing to dismissal of the employee by the employer at changes in organization of production and labor. The aim of the article is to acquaint with the procedure of dissolution and in such way to decrease amount of groundless discharges from work on the initiative of the proprietor. The author also points on steps which the employer must do in relation to employees during liquidation or reorganization.

**Key words:** changes in organization of production and labor, reorganization of the enterprise, liquidation of the enterprise, reduction of the staff, redundancy.

У трудових відносинах працівник і роботодавець наділяються взаємними правами та обов'язками, які можуть бути порушеними будь-якою із сторін. Як наслідок, виникають суперечності в частині застосування чинного трудового законодавства, наприклад, спори про поновлення працівника на роботі у зв'язку із звільненням роботодавцем.

Роботодавець, зацікавлений у професійній компетентності і підготовці власного персоналу, використовує всі можливості, щоб застосувати своє право на звільнення працівника. З іншого боку, звільнення безпосередньо зачіпає життєво важливі інтереси працівника, оскільки означає зниження рівня життя на тривалий строк унаслідок втрати заробітку [4].

Загальні підстави звільнення працівника за ініціативи власника або уповноваженого органу (роботодавця) передбачені ст. 40 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України). Конвенцією Міжнародної організації праці № 158 від 22 червня 1982 року «Про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця» (далі – Конвенція МОП № 158) встановлено, що працівник, який вважає, що його звільнили необґрунтовано, має право оскаржити це рішення, звернувшись до такого незалежного органу як суд.

Питаннями звільнення працівника за ініціативи роботодавця, а також дослідженням особливостей розгляду в суді справ щодо поновлення працівника на роботі займалися такі вчені-правознавці: М.Д. Бойко, В.Я. Бурак, С.В. Венедіктов, А.А. Грובה, Н.О. Кіреєва, П.Д. Пилипенко, І.К. Піскар'юв, І.В. Решетнікова, М.К. Треушніков, П.Я. Трубніков, Н.М. Хуторян, О.М. Ярошенко та ін.

Найважливішою передумовою винесення судом законного і обґрунтованого рішення у справі про поновлення на роботі у зв'язку із звільненням за ініціативи роботодавця є встановлення судом дійсних обставин справи, оскільки неповнота з'ясування обставин призводить до тяганини і перегляду судових рішень. Спори про поновлення на роботі мають свої процесуальні особливості розгляду у зв'язку із наявністю різних підстав для звільнення. Саме тому для кожного виду значення для вирішення конкретної справи.

Спори щодо поновлення на роботі у зв'язку із незаконним звільненням працівника роботодавцем при змінах в організації виробництва і праці виникають дуже часто, що створює необхідність справедливо, неупереджено і своєчасно розглядати такі справи та виносити судом законні й обґрунтовані рішення.

Термін «зміни в організації виробництва і праці» використовується в ч. 3 ст. 36 та п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП України, у якому йдеться про можливість розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця в разі змін в організації виробництва і праці, у тому числі у випадках ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників. Відповідно до п. 10 постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» № 9 від 6 листопада 1992 року (далі – Постанова Пленуму ВСУ № 9 від 6 листопада 1992 року) під терміном «зміни в організації виробництва і праці» розуміється раціоналізація робочих місць, уведення нових форм організації праці, серед яких перехід на бригадну форму організації праці, і, навпаки, впровадження передових методів, технологій.

«Зміни в організації виробництва і праці» доволі широкий термін і на практиці реалізується він по-різному, зокрема існує підміна понять, неточності, зловживання роботодавцем своїми правами або недодержання встановлених законом вимог, що призводить до незаконного звільнення з подальшим зверненням до суду для захисту своїх порушених прав. Тільки правильне встановлення предмету доказування і кола доказів зможе внести чіткість і ясність у розгляд цієї категорії справ судом.

При розгляді справ суду слід враховувати, що під час ліквідації чисельність працівників скорочується повністю, оскільки весь штат ліквідується. Важливо, що поняття ліквідації підприємства також застосовується і до випадків припинення підприємницької діяльності фізичною особою, що використовує найману працю. Припинення такої діяльності дає право цьому суб'єкту, як роботодавцеві, на звільнення найманих працівників.

При розгляді трудового спору, який виник у зв'язку із звільненням через зміни в організації виробництва і праці, суд повинен відмежовувати ліквідацію та реорганізацію підприємства. На відміну від ліквідації, реорганізація підприємства не завжди є підставою для розірвання трудового договору з його працівниками. Відповідно до ч. 3 ст. 36 КЗпП України, у разі зміни власника підприємства, а також у разі його реорганізації дія трудового договору працівника продовжується. Припинення трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу можливе лише у разі скорочення чисельності або штату працівників (п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП України). Суду слід розуміти, що коли процес реорганізації не супроводжувався скороченням чисельності або штату працівників, то сам факт реорганізації не є підставою для розірвання трудового договору.

Проте вважаємо за доцільне наголосити, що кожна сторона зобов'язана довести ті обставини, на які вона посилається як на підставу своїх вимог і заперечень. Так, у справі К. до державного підприємства «Новомосковське лісове господарство» апеляційний суд висловив сумнів у тому, що у працедавця дійсно сталося скорочення штату. Касаційний суд з таким висновком апеляційного суду не погодився, оскільки,

висловивши сумнів у тому, що у відповідача дійсно відбулося скорочення штату і це викликало необхідність у звільненні позивача, апеляційний суд не врахував, що відповідно до ч. 4 ст. 60 Цивільного процесуального кодексу України (далі – ЦПК України) доказування не може ґрунтуватися на припущеннях, а тому суд другої інстанції зобов'язаний був перевірити докази, що підтверджували або спростовували скорочення штату і тільки тоді робити відповідні висновки. Тому, апеляційним судом допущено порушення норм процесуального права, що призвело до неправильного вирішення справи і відповідно до ч. 2 ст. 338 ЦПК України є підставою для скасування рішення апеляційного суду та передачі на новий апеляційний розгляд [6, с. 54–55].

При розгляді справ важливим для суддів є також урахування положень міжнародно-правових актів, а саме ст. 9 Конвенції МОП № 158, яка вказує на те, що тягар доведення необґрунтованості звільнення лягає не лише на працівника, а й на роботодавця, який зобов'язаний довести наявність законних підстав для звільнення.

Так, на наше переконання, суди зобов'язані з'ясувати чи дійсно у відповідача мали місце зміни в організації виробництва і праці, зокрема скорочення штату, чи додержано роботодавцем норм законодавства, що регулюють вивільнення працівників, які є докази щодо змін в організації виробництва і праці, а також про те, що працівник відмовився від переведення на іншу роботу. При цьому маєтись на увазі, що роботодавець запропонував працівнику, який вивільняється, усі наявні вакансії, які може виконувати працівник, і не лише за місцем його роботи в певному структурному підрозділі, а всі вакансії, які є в юридичної особи. Вчинення зазначених дій вимагає від роботодавця й положення ст. 49-2 КЗпП України.

Прикладом неправильного застосування судом норм матеріального права та порушення норм процесуального права є справа, яка розглядалася Судовою палатою у цивільних справах Верховного Суду України, як судом касаційної інстанції у 2010 році. Так, Б. звернулася до суду з позовом до ТОВ «Реал-Гіпермаркет Україна» про поновлення її на роботі, стягнення середньомісячного заробітку за час вимушеного прогулу та відшкодування моральної шкоди, оскільки її було звільнено з роботи на підставі п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП України у зв'язку зі скороченням штату працівників. Рішенням Дарницького районного суду м. Києва позивачку поновлено на роботі. Однак рішенням апеляційного суду м. Києва таке рішення місцевого суду скасовано. У касаційній скарзі Б., посилаючись на порушення норм матеріального та процесуального права, просила рішення апеляційного суду скасувати й залишити в силі рішення суду першої інстанції. Колегія суддів Верховного Суду України дійшла висновку, що касаційна скарга підлягає задоволенню, оскільки ухвалюючи рішення суду першої інстанції правильно керувався тим, що відповідачем під час звільнення Б. не був повністю дотриманий його порядок, а саме: не запропоновано переведення на іншу роботу, не надано список на-

явних вакантних місць на підприємстві, що не дало їй змоги самостійно прийняти чи відмовитись від запропонованої посади. Скасовуючи рішення місцевого суду та відмовляючи у задоволенні позову, суд апеляційної інстанції керувався тим, що недоведеність факту ознайомлення Б. зі списком наявних у відповідача вакантних місць не свідчить про порушення відповідачем її трудових прав. Звичайно із таким рішенням погодитись не можна, оскільки судом першої інстанції встановлено, що в період звільнення Б. на підприємстві були наявні вільні вакансії. Таким чином, апеляційний суд неправильно застосував норми матеріального права, безпідставно скасував рішення суду першої інстанції, ухвалене згідно із законом [7, с. 62–64].

Суду також важливо перевіряти, чи дотримано строк попередження про майбутнє звільнення. Так, відповідно до чинного КЗпП України, на сьогодні цей строк складає 2 місяці, при цьому чинне законодавство не передбачає виключення із строку попередження працівника про наступне звільнення 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. Слід зазначити, що в проєкті Трудового кодексу пропонується встановити для роботодавця – суб'єкта малого підприємництва зменшений строк – не пізніше ніж за місяць [1].

За змістом п. 18 Постанови Пленуму ВСУ № 9 від 6 листопада 1992 року звільнений без законних підстав або з порушенням встановленого порядку працівник не поновлюється на попередній роботі лише у випадку, коли поновити його на роботі неможливо внаслідок ліквідації підприємства, установи, організації.

У судовій практиці існують випадки підміни поняття реорганізація поняттям ліквідація. У якості прикладу можна навести таку судову справу. У червні 2004 року головний інженер структурного підрозділу ВАТ «Укрнафта» Долинської експортно-імпортової бази звернувся до суду, у зв'язку з тим, що його звільнили з роботи за п.1 ч.1 ст. 40 КЗпП України. Позивач зазначав, що оскільки Долинська експортно-імпортова база із самостійного структурної одиниці стала підрозділом НГВУ «Долиньнафтогаз», до якого перейшла вся сукупність прав і обов'язків як до правонаступника, і таким чином відбулася реорганізація підприємства, а не повна ліквідація, то його звільнення за п.1 ч.1 ст. 40 КЗпП України у зв'язку із ліквідацією підприємства є незаконним. Рішенням Долинського районного суду Івано-Франківської області позов задоволено частково, звільнення визнано незаконним і поновлено позивача на роботі. У свою чергу апеляційний суд Івано-Франківської області це рішення скасував і у задоволенні позову відмовив. Скасовуючи рішення апеляційного суду, Вищий спеціалізований суд з розгляду цивільних і кримінальних справ виходив з того, що звільнення

позивача за п.1 ч. 1 ст. 40 КЗпП України з підстав ліквідації підприємства проведене з порушенням вимог трудового законодавства, оскільки фактично відбулася не ліквідація, а реорганізація юридичної особи – ВАТ «Укрнафта» у зв'язку зі зміною внутрішньої структури підприємства, а саме: виключення одного структурного підрозділу та утворення бази матеріально-технічного забезпечення на правах відділу у складі іншого структурного підрозділу ВАТ «Укрнафта». Саме тому касаційна інстанція рішення апеляційного суду скасувала й залишила в силі рішення суду першої інстанції. Переглядалася вказана справа й Верховним Судом України у 2012 році на підставі неоднакового застосування судом касаційної інстанції однієї і тієї самої норми матеріального права – п.1 ч.1 ст. 40. Перевіривши матеріали справи та наведені в заяві ПАТ «Укрнафта» доводи, Судова палата в цивільних справах Верховного Суду України визнала рішення суду першої інстанції законним та застосування норм матеріального права касаційним судом правильним. Зокрема, Верховний Суд України наголосив на тому, що ліквідація структурного підрозділу юридичної особи зі створенням іншого структурного підрозділу не є ліквідацією або реорганізацією юридичної особи, а свідчить лише про зміну внутрішньої (організаційної) структури юридичної особи. На відміну від ліквідації чи реорганізації юридичної особи, ця обставина може бути підставою для звільнення працівників цього структурного підрозділу згідно з п.1 ч. 1 ст. 40 КЗпП України лише з підстав скорочення чисельності або штату працівників у зв'язку з такими змінами, за умов дотримання власником вимог ч. 2 ст. 40, ст.ст. 42, 43, 49-2 КЗпП України [8].

На нашу думку, суди неухильно повинні дотримуватися правової позиції Верховного Суду України, а саме того, що філії та представництва, як й інші структурні підрозділи підприємства, установи, організації не мають статусу юридичних осіб і діють на основі положення про них, затвердженого підприємством, а відтак підставою для розірвання з працівником трудового договору у зв'язку із ліквідацією підприємства, установи, організації згідно із п.1 ч. 1 ст. 40 КЗпП України може бути ліквідація або реорганізація саме підприємства, установи, організації як юридичної особи.

Отже, у справах про поновлення на роботі осіб у зв'язку із ліквідацією підприємства, у першу чергу судом перевіряються всі докази і встановлюється чи дійсно мала місце ліквідація підприємства, чи завершена його діяльність, чи все таки відбулася реорганізація підприємства або зміна його власника [3, 76].

У разі репрофілювання підприємства розірвання трудового договору з працівником допускається лише якщо це супроводжується скороченням чисельності або штату працівників, змінами у їх складі за посадами, спеціальністю, кваліфікацією, професіями. Судам слід мати на увазі, що при проведенні звільнення власник або уповноважений ним орган має право 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 використовувалося, суд не повинен обговорювати питання про доцільність такої перестановки (перегрупування).

Слід зазначити, що поняття «кваліфікація» як таке, що включає не лише освітній рівень працівника та стаж його роботи, а й здатність виконувати особливі доручення, є оціночним та визначається у кожній конкретній справі залежно від установлених судом обставин [5, 10]. Переважне право на залишення на роботі надається працівникам з більш високою кваліфікацією і продуктивністю праці. Однак іноді може бути ситуація, коли двоє чи більше працівників мають однакові рівні продуктивності праці та кваліфікації. За таких умов відповідно до ст. 42 КЗпП суд повинен враховувати, що перевага на залишенні на роботі надається: сімейним; особам, в сім'ї яких немає інших працівників із самостійним заробітком; працівникам з тривалим безперервним стажем роботи на цьому підприємстві, в установі, організації, авторам винаходів, корисних моделей, промислових зразків і раціоналізаторських пропозицій та іншим категоріям працівників, чітко визначених законодавством.

Таким чином, суду слід враховувати, що до предмету доказування у випадках скорочення штату повинні включатись такі обставини: чи дійсно було проведено скорочення штату або чисельності працівників; чи було дотримано норми трудового законодавства при вивільненні працівників; чи отримано згоду виборного органу (профспілкового представника), первинної профспілкової організації, членом якої є позивач; чи були на момент звільнення ва-

кантні посади і які; чи було адміністрацією прийняті міри для переведення працівника з його згоди на іншу посаду, яка б відповідала роду його діяльності; чи своєчасно було попереджено працівника про скорочення (не менше ніж за 2 місяці); чи було повідомлено місцевий орган зайнятості про факт скорочення чисельності або штату працівників; чи було у позивача переважне право на залишення на роботі.

До числа необхідних доказів відносяться: копія наказу про прийняття на роботу; копія наказу про звільнення з роботи; штатний розпис на момент звільнення позивача і після його звільнення; копія згоди профспілкового органу на звільнення; письмове попередження про скорочення чисельності або штату працівників; докази наявності в позивача переважного права на залишення на роботі; виробнича характеристика позивача; докази, які підтверджують відмову позивача перейти на іншу посаду; докази, які підтверджують відсутність у відповідача можливості перевести позивача на іншу роботу; копія трудової книжки як доказ трудового стажу; довідка про середню заробітну плату [2, 280–282].

При поновленні на роботу у випадку ліквідації підприємства перелік доказів, які необхідно подати є аналогічним тому, який подається при скороченні штату або чисельності працівників.

Подання до суду саме такого переліку доказів є необхідним, оскільки лише при повному дотриманні, встановленої законом процедури звільнення працівника за п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП, таке звільнення можна вважати законним. Тому для суду є важливим дослідження всього переліку доказів, наведених вище. Правильне визначення предмету доказування і подання до суду всіх необхідних доказів є запорукою прийняття законного, обґрунтованого і справедливого рішення суду.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Проект Трудового кодексу України № 2902 від 22.04.2013 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=46746](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=46746).
2. Справочник по доказыванию в гражданском судопроизводстве / под ред. проф. И.В. Решетниковой. – М. : Издательство НОРМА, 2002. – 480 с.
3. Трубников П.Я. Судебное разбирательство гражданских дел отдельных категорий [учебное пособие]. – М. : «Былина», 1999. – 303 с.
4. Бойко М.Д. Припинення трудового договору з ініціативи роботодавця / М.Д. Бойко // Довідник кадровика. – № 3-5, 7,8,10, 12. – 2010 [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://www.kadrovik.ua/content/pripinennya-trudovogo-dogovoru-z-n-ts-ativi-robotodavtsya>.
5. Судова практика // Вісник Верховного Суду України. – № 10. – 2010.
6. Витяг з Ухвали колегії Судової палати у цивільних справах Верховного Суду України від 24 лютого 2010 року // Цивільне судочинство. Судова практика у цивільних справах. – № 2. – 2010.
7. Витяг з Ухвали колегії Судової палати у цивільних справах Верховного Суду України від 4 серпня 2010 року // Цивільне судочинство. Судова практика у цивільних справах. – № 4. – 2010.
8. Постанова Судової палати у цивільних справах Верховного Суду України від 11 липня 2012 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://sc.gov.ua/ua/spravi\\_csho\\_vinikajut\\_iz\\_trudovih\\_pravovidnosin.html](http://sc.gov.ua/ua/spravi_csho_vinikajut_iz_trudovih_pravovidnosin.html).