



Верховний
Суд

КАТЕГОРІЇ ТРУДОВИХ СПОРІВ У ПЕРІОД ВОЄННОГО СТАНУ В СВІТЛІ ЄВРОПЕЙСЬКОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ХАРТІЇ

Олена БІЛОКОНЬ

суддя Верховного Суду у складі Касаційного цивільного суду

ЗМІСТ:

- ЄВРОПЕЙСЬКА СОЦІАЛЬНА ХАРТІЯ І КОНСТИТУЦІЯ УКРАЇНИ В МЕХАНІЗМІ РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН
- ТРУДОВІ СПОРИ, НЕ ПОВ'ЯЗАНІ З ПРИПИНЕННЯМ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ
- ТРУДОВІ СПОРИ, ЩО ПОВ'ЯЗАНІ З ПРИПИНЕННЯМ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ
- ГАРАНТІЇ ДЛЯ ПРАЦІВНИКІВ, ЩО ПЕРЕБУВАЮТЬ НА ВІСЬКОВІЙ СЛУЖБІ



ЄВРОПЕЙСЬКА СОЦІАЛЬНА ХАРТІЯ (переглянута)

Страсбург, 3 травня 1996 року

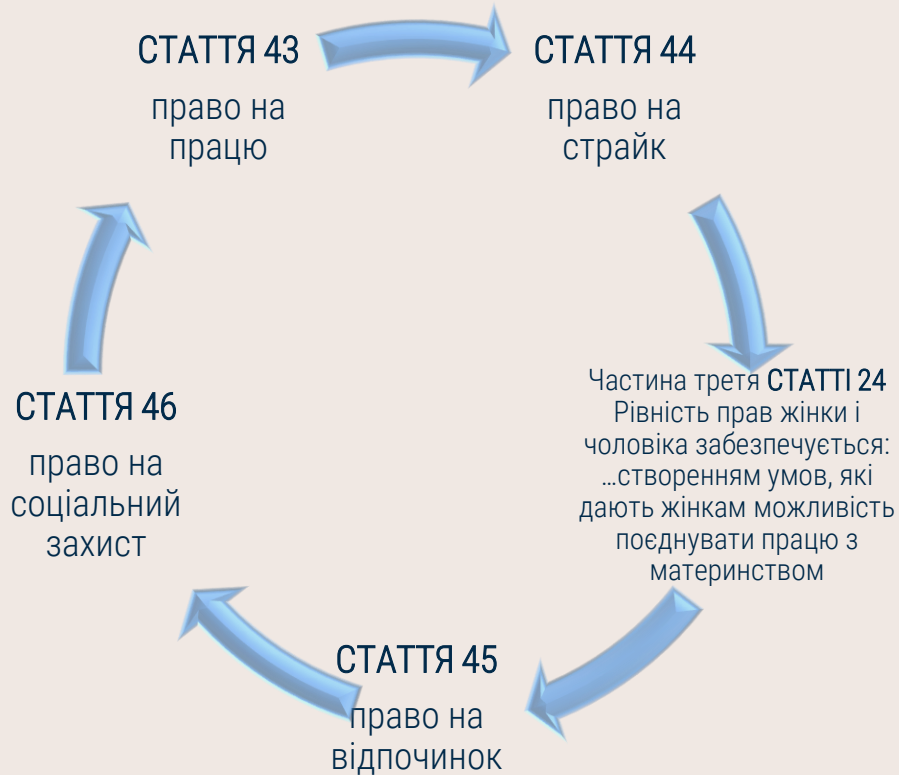


Частина I

1. Кожна людина повинна мати можливість заробляти собі на життя професією, яку вона вільно обирає.
2. Усі працівники мають право на справедливі умови праці.
3. Усі працівники мають право на безпечні та здорові умови праці.
4. Усі працівники мають право на справедливу винагороду, яка забезпечить достатній життєвий рівень для них самих та їхніх сімей.
5. Усі працівники та роботодавці мають право на свободу об'єднання у національні або міжнародні організації для захисту своїх економічних і соціальних інтересів.
6. Усі працівники та роботодавці мають право на укладання колективних договорів.
8. Працюючі жінки у разі материнства мають право на особливий захист.
26. Усі працівники мають право на гідне ставлення до них на роботі.
27. Усі особи із сімейними обов'язками, які працюють або бажають працювати, мають право робити це без дискримінації та, наскільки це можливо, таким чином, щоб їхні службові обов'язки не суперечили сімейним.
28. Представники працівників на підприємствах мають право на захист від дій, що завдають їм шкоди, і для них мають створюватися належні умови для виконання ними своїх обов'язків.

Частина II. Окремі статті

КОНСТИТУЦІЯ УКРАЇНИ:



Стаття 1. Закону України від 15.03.2022 № 2136-IX «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» (далі – Закон № 2136-IX).

Стаття 43. Кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується.

Стаття 64. В умовах воєнного або надзвичайного стану можуть встановлюватися окремі **ОБМЕЖЕННЯ** прав і свобод із зазначенням строку дії цих обмежень (*зокрема, права на працю, передбачене статтею 43 Конституції України).

На період дії воєнного стану вводяться обмеження конституційних прав і свобод людини і громадянина, передбачених статтями 43, 44 Конституції України.

Діє Закон України від 15.03.2022 № 2136-IX
«Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»
(діє по день припинення воєнного стану)

*Закон України від 01.07.2022 № 2352-IX «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин»

ДЕНЬ ПОЧАТКУ
ВОЄННОГО СТАНУ
24 лютого 2022 року



24 березня
2022 року

19 липня
2022 року



діє КЗпПУ

Під час дії воєнного стану діють обмеження та особливості організації трудових відносин, встановлені Законом України № 2136-IX (пункт 2 Прикінцевих положень КЗпПУ)

Nota bene! Щодо Закону № 2352-IX – нема вказівки, що він діє лише під час воєнного стану

діє КЗпПУ,
крім:

ПРОБЛЕМА ВІДПОВІДНОСТІ КОНСТИТУЦІЇ УКРАЇНИ АКТІВ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА як фактор дотримання європейської соціальної хартії (переглянутої)

Верховний Суд звернувся до Конституційного Суду України щодо конституційності частини першої статті 233 КЗПП України

06 вересня 2024 року Верховний Суд звернувся до Конституційного Суду України з клопотанням перевірити на відповідність частині третій статті 22, частині сьомій статті 43, частині першій статті 55 Конституції України оспорюваний припис Кодексу, за яким «працівник може звернутися із заявою про вирішення трудового спору безпосередньо до суду в тримісячний строк з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права, крім випадків, передбачених частиною другою цієї статті».

Верховний Суд стверджує, що законодавець, «обмеживши право працівника на звернення до суду з позовом про стягнення належної йому заробітної плати строком у три місяці, не надавши при цьому працівникові гарантій розгляду судом питання про поновлення строку на звернення до суду, знизив рівень доступу до суду осіб, які є суб'єктами звернення із заявою про стягнення заборгованості із заробітної плати, чим допустив звуження змісту й обсягу існуючих конституційних прав працівників на звернення до суду з позовом про стягнення належної їм заробітної плати без обмеження будь-яким строком та обмежив їхнє право на судовий захист у тому обсязі, як його гарантовано частиною першою статті 55 Конституції України, чим знівельовано можливість ефективної реалізації права особи на судовий захист».

14 листопада 2024 року Конституційний Суд України на відкритій частині пленарного засідання у формі письмового провадження розпочав розгляд справи за конституційним поданням Верховного Суду про конституційність частини першої статті 233 КЗПП України.
[Справа розглядається КСУ](#)



Трудові спори, що не
по'язані
з припиненням
трудоного договору

переведення

зміна істотних умов праці

призупинення дії
трудоного договору

збереження місця роботи і
посади, середнього
заробітку

інші спори



Трудові спори, що по'язані
з припиненням трудоного договору



ЗВІЛЬНЕННЯ:

→ за ініціативою працівника

→ за угодою сторін

→ за ініціативою роботодавця

Переведення, переміщення в період дії воєнного стану

Постанова Верховного Суду від 22 травня 2024 року у справі № 754/5228/22

– Переведення, для відвернення або ліквідації наслідків бойових дій, а також інших обставин, що ставлять або можуть становити загрозу життю чи нормальним життєвим умовам людей, не може здійснюватися лише щодо одного працівника, а має стосуватись усіх працівників підприємства чи структурного підрозділу; організаційні зміни на підприємстві не повинні стосуватись трудової функції працівника, тобто роботи за певною спеціальністю, кваліфікацією, посадою, обумовлені трудовим договором. Забороняється зміна умов праці внаслідок суб'єктивного ставлення до працівника; неефективна робота, невиконання завдань та обов'язків працівника має ознаки дисциплінарного проступку, за який нормами КЗпП України передбачено дисциплінарну відповідальність.

– Порушенням трудової дисципліни є невиконання або неналежне виконання з вини працівника покладених на нього трудових обов'язків, що проявилися в порушенні: правил внутрішнього трудового розпорядку; посадових інструкцій; положень, наказів та розпоряджень власника, якщо вони мають законний характер.

Постанова Верховного Суду від 14 серпня 2024 року у справі № 126/1947/22

– Звільнення працівника на підставі пункту 6 частини першої статті 36 КЗпП України (відмова від переведення) не можна відносити ні до звільнення працівника за його ініціативою, ні до звільнення працівника за ініціативою роботодавця. Ураховуючи, що відповідачі не надали належних і допустимих доказів обізнаності позивачки про їх місце передислокації та необхідність прибути до нового місця до 12:00 28 лютого 2022 року, немає правових підстав уважати, що позивачка відмовилася від переведення на роботу в іншу місцевість разом з установою, тому Верховний Суд дійшов висновку, що відповідач порушив норми трудового законодавства України при звільненні позивачки із займаної посади за пунктом 6 частини першої статті 36 КЗпП України.

Постанова Верховного Суду від 20 березня 2024 у справі № 343/1551/22

У період дії воєнного стану Відповідач **мав законне право перевести Позивача**

на посаду підсобного робітника без його згоди, оскільки:

- переведення здійснювалося для ліквідації наслідків бойових дій;
 - у місцевість, на території якої не тривали активні бойові дії;
 - така робота не була протипоказана йому за станом здоров'я.
- Зарплата у розмірі, не меншому за попередній.

Зміна істотних умов праці

Постанова Верховного Суду від 02 жовтня 2024 року у справі
№ 755/8135/22

– Посилання заявниці на порушення відповідачем приписів статті 103 КЗпП України є необґрунтованим. У статті 32 КЗпП України визначено, що є випадками зміни істотних умов праці, зокрема зміна систем та розмірів оплати праці, пільг, режиму роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміну розрядів і **найменування** посад та інших. Поняття «зміна істотних умов праці» є загальним, а поняття «зміна умов оплати праці» є однією з підстав зміни істотних умов праці.

Постанова Верховного Суду від 22 травня 2023 року у справі
№ 212/2542/22

– Звільнення працівника на підставі пункту б частини першої статті 36 КЗпП України у зв'язку із його відмовою від продовження роботи, пов'язаною із зміною істотних умов праці, не можна відносити ні до звільнення працівника за його ініціативою, ні до звільнення працівника за ініціативою роботодавця. Зазначена підстава припинення трудового договору обумовлена відсутністю взаємного волевиявлення його сторін, недосягненням ними згоди щодо продовження дії трудового договору.



Призупинення дії трудового договору в період дії воєнного стану

Призупинення дії трудового договору – це тимчасове припинення роботодавцем забезпечення працівника роботою і тимчасове припинення працівником виконання роботи за укладеним трудовим договором у зв'язку із збройною агресією проти України, що виключає можливість обох сторін трудових відносин виконувати обов'язки, передбачені трудовим договором.

- ▶ роботодавець – не може надати роботу
- ▶ збройна агресія проти України виключає можливість обох сторін трудових відносин виконувати обов'язки, передбачені договором
- ▶ у разі скасування – роботодавець повинен за 10 календарних днів до відновлення дії трудового договору повідомити працівника про необхідність стати до роботи

- ▶ працівник – не може виконати роботу
- ▶ може здійснюватися за ініціативи однієї із сторін
- ▶ строк – не більше ніж період дії воєнного стану
- ▶ у наказі про призупинення дії трудового договору – має бути зазначена інформація про причини призупинення, строк призупинення, умови відновлення дії трудового договору тощо

- ▶ у наказі про призупинення дії трудового договору – має бути зазначена інформація про причини призупинення, строк призупинення, умови відновлення дії трудового договору тощо

Підстави призупинення трудового договору

Постанова Верховного Суду від 01 червня 2023 року №149/1089/22

Наведена спеціальна норма права (стаття 13 Закону № 2136-IX) надає роботодавцю право тимчасово призупинити дію трудового договору з працівником у разі неможливості у зв'язку із військовою агресією проти України забезпечити працівника роботою.

Водночас таке право не є абсолютним.

Для застосування цієї норми права роботодавець має перебувати в таких обставинах, коли він не може надати працівнику роботу, а працівник не може виконати роботу.

Зокрема, у випадку, якщо:

- ▶ необхідні для виконання роботи працівником виробничі, організаційні, технічні можливості, засоби виробництва знищені в результаті бойових дій;
- ▶ або їх функціонування з об'єктивних і незалежних від роботодавця причин є неможливим;
- ▶ переведення працівника на іншу роботу є неможливим;
- ▶ залучення працівника до роботи за дистанційною формою організації праці є неможливим.



ПРИКЛАДИ

оцінки судами **НАЯВНОСТІ** підстав для призупинення дії трудового договору:

- ▶ ведення в березні 2022 року бойових дій у місці знаходження підприємства, що очевидно впливало на безпечні умови праці
- ▶ призупинення дії трудових договорів фактично із усіма працівниками, які перебували у трудових відносинах

Постанова Верховного Суду від 14 вересня 2023 року, справа 754/5488/22

- ▶ лікарня біля лінії фронту
- ▶ припинення роботи стаціонарних відділень з березня 2022 року, передання приміщення лікарні для потреб держави, не пов'язаних з наданням медичної психіатричної допомоги

Постанова Верховного Суду від 06 березня 2024 року, справа 243/442/23

- ▶ ракетні обстріли будівлі, де розташовувалось підприємство

Постанова Верховного Суду від 18 жовтня 2023 року, справа 303/7508/22



ПРИКЛАДИ

оцінки судами **ВІДСУТНОСТІ** підстав для призупинення дії трудового договору:

... роботодавець (підприємство) продовжує здійснення основного виду діяльності

... зменшення кількості пацієнтів медичного закладу після не свідчить про неможливість відповідача забезпечити лікарів роботою...

... зменшення кількості пацієнтів медичного закладу після не свідчить про неможливість відповідача забезпечити лікарів роботою...

... саме по собі погіршення фінансового стану підприємства не є підставою для призупинення трудового договору...

Постанови Верховного Суду :

від 10 травня 2024 року у справі № 755/10764/22;

від 15 вересня 2023 року у справі № 161/7449/22;

від 21 червня 2023 року у справі № 149/1089/22;

від 31 січня 2024 року у справі 161/8196/22.

Чи слід стягувати середній заробіток за час призупинення трудового договору?

ТАК:

у разі встановлення НЕЗАКОННОСТІ

дій працедавця щодо позбавлення працівника можливості працювати

У КЗпПУ відсутня норма права, яка б у цій ситуації регулювала питання виплати середнього заробітку за час незаконного призупинення дії трудового договору, так як це не є ні простоем, ні звільненням працівника.

Разом з тим, враховуючи ст. 43 Конституції України (право на працю), ч. 9 ст. 10 ЦПК (аналогія закону, аналогія права), найбільш подібним (аналогічним) до цієї ситуації буде застосування ч. 1, 2 ст. 235 КЗпПУ.

Суди стягують середній заробіток на підставі ст. 235 КЗпПУ, розрахований відповідно до Порядку обчислення середньої заробітної плати, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 08.02.1995 № 100.

Постанови Верховного Суду:

від 31 січня 2024 року у справі № 161/8196/22;

від 27 березня 2024 року у справі № 753/12518/22

Верховний Суд

НІ:

Якщо працедавець ЗАКОННО призупинив дії трудового договору

Під час призупинення трудового договору у працедавця відсутній обов'язок забезпечувати працівника роботою та заробітною платою.

Постанова Верховного Суду від 08 травня 2024 року у справі № 359/5261/22



Друга судова палата Касаційного цивільного суду у складі Верховного Суду ухвалою від 27 листопада 2024 року у справі №758/4178/22 про передачу справи на розгляд Об'єднаної палати у складі Касаційного цивільного суду:

Касаційний цивільний суд у складі Верховного Суду вважає за необхідне відступити від висновків щодо застосування статті 235 КЗпП України у подібних правовідносинах, викладених у постанові Верховного Суду у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду від 31 січня 2024 року у справі № 161/8196/22 (провадження № 61-6897св23) та постанові Верховного Суду у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду від 31 жовтня 2024 року у справі № 761/14792/22 (провадження № 61-7969св24), та зробити висновок про те, що:

«призупинення дії трудового договору не зумовлює припинення трудових відносин. Призупинення трудового договору не є тотожним звільненню працівника, а час невиконання працівником трудових обов'язків не може вважатися часом вимушеного прогулу. До правовідносин, що виникають у зв'язку з призупиненням трудового договору, не можуть бути застосовані норми статті 235 КЗпП в частині, що регулює виплату працівникові середнього заробітку за час вимушеного прогулу. Підстави для покладення на роботодавця обов'язку виплатити працівнику середній заробіток під час призупинення дії трудового договору, відсутні».

Ухвалою від 09 грудня 2024 року Об'єднана палата Касаційного цивільного суду у складі Верховного Суду прийняла справу до свого розгляду.



Нові підстави припинення трудового договору за ініціативою власника

п. 8-3 ч. 1 ст. 36 КЗпПУ:

відсутність працівника на роботі та інформації про причини такої відсутності понад чотири місяці поспіль

ВІДРІЗНЯТИ від п. 4 ч. 1 ст. 40 КЗпПУ:
прогул без поважних причин

Умови застосування:

- працівник фактично відсутній на роботі понад 4 місяці поспіль;
- відсутність інформації у роботодавця про причини такої відсутності;
- 4 місяці рахуємо від дня, коли Закон № 2352-ХІ набрав чинності (з 19 липня 2022 року)

Суд визнав незаконним звільнення працівника на підставі п. 8-3 ч. 1 ст. 36 КЗпПУ, оскільки його відсутність на роботі була пов'язана із його відстороненням від посади правоохоронними органами, про що роботодавець мав можливість отримати інформацію

Постанова Верховного Суду від 15 травня 2024 року
у справі № 229/511/23

Нові підстави припинення трудового договору за ініціативою власника

п. 8-3 ч. 1 ст. 36 КЗпПУ:

відсутність працівника на роботі та інформації про причини такої відсутності понад чотири місяці поспіль

ВІДРІЗНЯТИ від п. 4 ч. 1 ст. 40 КЗпПУ:

прогул (в т. ч. відсутності на роботі більше трьох годин протягом робочого дня) без поважних причин

Працівник працювала з 24 лютого 2022 року дистанційно за погодженням з роботодавцем.

З наказом роботодавця щодо роботи на робочому місці не була ознайомлена.

Суд визнав незаконним звільнення п. 4 ч. 1 ст. 40 КЗпПУ

Відсутність працівника на роботі у зв'язку з військовим вторгненням рф не може бути кваліфікована як прогул без поважної причини.

Якщо з таким працівником відсутній зв'язок, до з'ясування причин і обставин відсутності за ним зберігаються робоче місце та посада

Постанова Верховного Суду від 06 червня 2024 року у справі № 367/569/23

Розірвання трудових договорів у період воєнного стану (звільнення законне)

Постанова Верховного Суду від 27 листопада 2024 року у справі № 552/7015/22

Рішення позивачки як працівниці підприємства перебувати поза межами України в більш безпечному місці є безумовним її правом, але не спростовує факту прогулу, оскільки немає обставин індивідуального впливу воєнного стану на факт відсутності позивачки на роботі та законність її звільнення за пунктом 4 частини першої статті 40 КЗпП України.

Встановлені обставини: ВС встановлена правомірність звільнення. Перевіряючи законність оспорюваного наказу від 02 квітня 2022 року № 130/ос, яким ОСОБА_1 звільнено з роботи з 01 квітня 2022 року, суди попередніх інстанцій не урахували, що працівник не може бути звільнений у день, який передує дню видання роботодавцем наказу про звільнення. З огляду на підтверджену правомірність звільнення ОСОБА_1, суди правильно відмовили у задоволенні інших позовних вимог про стягнення з відповідача середнього заробітку за час вимушеного прогулу та відшкодування моральної шкоди, які є похідними від вимоги про поновлення позивачки на роботі.

Постанова Верховного Суду від 18 квітня 2023 року у справі № 564/1035/22

Звільнення працівника, відсутнього на роботі протягом п'яти місяців підряд, що підтверджено відповідними листками непрацездатності і табелем обліку робочого часу (захворювання не пов'язане з трудовим каліцтвом чи професійною хворобою), на підставі пункту 5 частини першої статті 40 КЗпП України відповідає вимогам закону.

У період дії воєнного стану відсутня необхідність отримання згоди первинної профспілкової організації на звільнення працівника, який не був обраний (не входив) до складу профспілкових органів.

Розірвання трудових договорів у період воєнного стану (звільнення незаконне)

Постанова Верховного Суду від 06 червня 2024 року у справі № 367/569/23

Відсутність працівника на роботі в період дії воєнного стану, якщо працівник переведений на дистанційну роботу, не може бути кваліфікована як прогул без поважної причини. Якщо з таким працівником відсутній зв'язок, до з'ясування причин і обставин його відсутності за ним зберігаються робоче місце та посада, трудові відносини не припиняються, однак час таких неявок не зараховується до стажу роботи, що дає право на щорічну відпустку, та в загальному порядку не підлягає оплаті

Постанова Верховного Суду від 02 жовтня 2024 року у справі № 487/2212/22

Закон не наділяє орган, який розглядає трудовий спір, повноваженнями на обрання іншого способу захисту прав, ніж зазначений у частині першій статті 235 КЗпП України, а отже, установивши, що звільнення відбулося із порушенням встановленого законом порядку, суд зобов'язаний поновити працівника на попередній роботі.

Постанова Верховного Суду від 28 серпня 2024 року у справі № 521/8323/23

При звільненні позивача відповідачем не дотримано вимог частини першої статті 47 КЗпП України, частини сьомої статті 492 КЗпП України про вивільнення працівника відповідно до пункту б частини першої статті 41 цього Кодексу, звільнення позивача проведено без достатніх на те правових підстав, із порушенням процедури, а тому є незаконним. Звільнення ОСОБА_1 відбулося в період дії наказу про зупинення з ним трудових відносин та за відсутності належних, допустимих, достовірних, достатніх доказів повного знищення (відсутності) виробничих, організаційних та технічних умов, засобів виробництва, майна роботодавця внаслідок бойових дій, у відповідача були відсутні підстави для звільнення позивача на підставі пункту б частини першої статті 41 КЗпП України.



Розірвання трудових договорів у період воєнного стану (звільнення незаконне)

Постанова Верховного Суду від 22 травня 2024 року у справі № 334/4387/22

Відповідач не запропонував ОСОБА_1 всі вакантні посади на підприємстві та не виконав всіх можливих дій на забезпечення позивача роботою, у зв'язку із чим порушив встановлений законодавством порядок звільнення позивача за пунктом 6 частини першої статті 41 КЗпП України, оскільки саме на відповідача покладений тягар доказування правомірності звільнення позивача з огляду на норми трудового законодавства.



Постанова Верховного Суду від 27 вересня 2023 року у справі № 523/11673/22

Саме по собі існування воєнного стану в країні та обставини, пов'язані з тим, що фактично підприємство не працює, не є підставою для розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця за пунктом 6 частини першої статті 41 КЗпП України. Роботодавець може звільнити працівника за своєю ініціативою, якщо не може забезпечити його роботою, що безпосередньо пов'язано з повним знищенням виробничих, організаційних та технічних умов, засобів виробництва або його майна внаслідок бойових дій.

– існування воєнного стану автоматично не означає знищення (відсутність) виробничих, організаційних та технічних умов, засобів виробництва або майна роботодавця внаслідок бойових дій. При цьому ВС зауважив, що пункт 6 частини першої статті 41 КЗпП України не містить умов за яким трудовий договір може бути розірваний з ініціативи роботодавця у зв'язку із нерентабельністю внаслідок того, що установа фактично не працює чи неможливістю роботодавця організувати безпеку працівникам тощо.

ГАРАНТІЇ ДЛЯ ПРАЦІВНИКІВ, ЩО ПЕРЕБУВАЮТЬ НА ВІСЬКОВІЙ СЛУЖБІ

Збереження середнього заробітку за працівниками, які призвані на військову службу під час мобілізації чи служать за контрактом

Позиції ВС

Постанова Верховного Суду від 28 червня 2023 року у справі № 753/12209/22

– Обов'язок роботодавця щодо збереження середнього заробітку за працівниками призваними на військову службу за призовом під час мобілізації передбачався включно до дня, що передує дню набрання чинності вказаним Законом (18 липня 2022 року). З 19 липня 2022 року правові підстави для збереження середнього заробітку за таким працівником відсутні

Постанова Верховного Суду від 23 жовтня 2024 року у справі № 204/10216/22

–Звільнивши з 19 липня 2022 року роботодавців від обов'язку з виплати щомісячного забезпечення мобілізованим працівникам, 28 лютого 2022 року Кабінет Міністрів України прийняв постанову № 168 «Питання деяких виплат військовослужбовцям, особам рядового і начальницького складу, поліцейським та їх сім'ям під час дії воєнного стану», згідно з якою компенсував скасування збереження середнього заробітку одночасним збільшенням грошового забезпечення військовослужбовцям за місцем проходження служби.

Постанова Верховного Суду від 26 серпня 2020 року у справі № 813/402/17

– Особливий період закінчується з прийняттям Президентом України відповідного рішення про переведення усіх інституцій України на функціонування в умовах мирного часу.

За особою, що була призвана на строкову військову службу в період дії особливого періоду, зберігається місце роботи (посада), середній заробіток на підприємстві, в установі, організації відповідно до статті 39 Закону № 2232-XII «Про військовий обов'язок і військову службу» та статті 119 КЗпП України.

ПИТАННЯ ЩОДО КОНСТИТУЦІЙНОСТІ частини третьої статті 119 КЗпП

Суб'єкт права на конституційну скаргу просить перевірити підпункт 17 пункту 1 Розділу I Закону України від 01.07.2022 № 2352 (щодо частини третьої статті 119 КЗпП України, в якій слова «зберігаються місце роботи, посада і середній заробіток» замінено словами «зберігаються місце роботи і посада»):

Чи відповідають оспорювана законодавча норма приписам ч. 1 ст. 8, ч. 5 ст. 17, ч.ч. 2, 3 ст. 22, ст. 64 Конституції України?

*Скарга № 18/257 від 31.07.2023:
Конституційний Суд України 8 листопада 2023 року перейшов до закритої частини для ухвалення рішення



Питання колективних договорів у практиці Конституційного Суду України



Рішення Конституційного Суду України від 13 листопада 2024 року № 10-р(II)/2024

У справі за конституційною скаргою Первинної профспілкової організації Всеукраїнської профспілки працівників науки, виробництва та фінансів ПАТ „АрселорМіттал Кривий Ріг“ щодо відповідності Конституції України (конституційності) окремих приписів статті 7 Закону України „Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)“ (щодо права на судовий захист під час розв’язання колективного трудового спору).

Аргументи конституційної скарги – окремі приписи статті 7 Закону врегульовують лише позасудовий порядок вирішення колективного трудового спору (конфлікту), то вони не відповідають частині третій статті 8, частинам другій, шостій статті 55, статті 64, частині третій статті 124 Конституції України.

Конституційний Суд України визнав окремі приписи статті 7 Закону України „Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)“ від 3 березня 1998 року № 137/98–ВР, а саме: «розгляд колективного трудового спору (конфлікту) здійснюється з питань, передбачених: пунктами „а“ і „б“ статті 2 цього Закону, – примирною комісією, а в разі неприйняття рішення у строки, встановлені статтею 9 цього Закону, – трудовим арбітражем», такими, що відповідають Конституції України (є конституційними).



Верховний
Суд

ДЯКУЮ ЗА УВАГУ!

