

УДК 349.2  
DOI <https://doi.org/10.32782/chern.v4.2024.5>

**О. В. Тихонюк**  
викладач кафедри інформаційного, господарського  
та адміністративного права  
Національного технічного університету України  
«Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»  
[orcid.org/0000-0003-3123-5841](https://orcid.org/0000-0003-3123-5841)

## НЕДОТРИМАННЯ РОБОТОДАВЦЕМ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ, УМОВ КОЛЕКТИВНОГО ТА ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ЯК ПІДСТАВА ДЛЯ ЗВІЛЬНЕННЯ ПРАЦІВНИКА З РОБОТИ

Дана публікація присвячена висвітленню наступних питань, а саме: що слід вважати «примушуванням до звільнення»<sup>1</sup>, особливості звільнення працівника у разі порушення роботодавцем законодавства про працю, колективного або трудового договору та які правові наслідки має таке звільнення для роботодавця.

Акцентовано увагу на тому, що зазвичай суди беруть до уваги лише ті випадки невиконання роботодавцем законодавства про працю та умов колективного чи трудового договору, коли це напряму порушує права та законні інтереси позивача.

Зроблено наступні висновки: 1) *примушуванням до звільнення* слід вважати будь-який тиск з боку роботодавця на працівника з метою отримання від останнього згоди «добровільно» звільнитись з роботи або якщо роботодавець *умисно* «не виконує законодавство про працю, умови колективного чи трудового договору, чинив мобінг (цькування) стосовно працівника або не вживав заходів щодо його припинення, що підтверджено судовим рішенням, що набрало законної сили» [1, ч. 3 ст. 38]; 2) суд повинен ретельно дослідити усі наведені працівником докази та обставини написання заяви на звільнення під моральним чи психологічним тиском; 3) якщо працівник все ж таки написав заяву на звільнення, то у заяві чітко вказати на конкретні випадки порушення роботодавцем щодо нього норм трудового законодавства, умов колективного чи трудового договору, інакше роботодавець буде вправі застосувати норму ч. 1 ст. 38 КЗпП «звільнення працівника за власним бажанням»; 4) якщо на працівника чинився тиск з метою його звільнення, він має право відкликати таку заяву та звернутись з заявою чи скаргою до відповідних контролюючих органів щодо неправомірних дій роботодавця; 5) у разі дострокового розірвання трудового договору внаслідок порушення роботодавцем законодавства про працю, колективного чи трудового договору працівникові виплачується вихідна допомога у розмірі, передбаченому колективним договором, але не менше 3-місячного середнього заробітку; 6) роботодавець *не має права самостійно змінювати* правову підставу розірвання трудового договору на звільнення за власним бажанням без посилання на ч. 3 ст. 38 КЗпП України; 7) за незаконне звільнення працівника передбачена кримінальна відповідальність роботодавця.

*Ключові слова:* працівник, роботодавець, примушування до звільнення, мобінг (цькування).

### **Tykhoniuk O. V. NON-COMPLIANCE BY THE EMPLOYER WITH LABOR LAWS, COLLECTIVE BARGAINING AGREEMENTS AND EMPLOYMENT CONTRACTS AS GROUNDS FOR DISMISSAL**

This publication is dedicated to covering the following issues, namely: what should be considered “*forced dismissal*”, the specifics of dismissal of an employee in case of violation of labor legislation, collective bargaining agreement or employment contract by the employer, and what legal consequences such dismissal has for the employer.

The author emphasizes that courts usually take into account only those cases when an employer fails to comply with labor legislation and the terms of a collective or employment agreement, when this directly violates the rights and legitimate interests of the plaintiff.

The following conclusions have been drawn: 1) any pressure exerted by an employer on an employee in order to obtain the latter’s consent to “voluntarily” quit his/her job or if the employer intentionally “fails to comply with labor legislation, the terms of a collective or employment agreement, has engaged in mobbing (harassment) of an employee or has not taken measures to stop it, as confirmed by a court decision that has entered into force” [1, part 3, Article 38]; 2) the court must carefully examine all the evidence provided by the employee and the circumstances of the resignation under moral or psychological pressure; 3) if the employee nevertheless wrote a letter of resignation, the letter should clearly indicate the specific cases of violation of labor laws, terms of a collective bargaining agreement or employment contract by the employer, otherwise the employer will be entitled to apply the provision of Part 1 of Article 38 of the Labor Code “dismissal of an employee at will”; 4) if an employee was pressured to resign, he or she has the right to withdraw such a statement and file a statement or complaint with the relevant regulatory authorities regarding the employer’s unlawful actions; 5) in case of early termination of the employment agreement due to violation of labor legislation, collective bargaining agreement or employment contract by the employer, the employee is paid severance pay in the amount stipulated by the collective bargaining agreement, but not less than 3 months of average earnings; 6) the employer has no right to independently change the legal basis for termination of the employment agreement to dismissal at will without reference to part 3 of Article 38 of the Labor Code of Ukraine; 7) the employer is criminally liable for unlawful dismissal of an employee.

*Key words:* employee, employer, coercion to dismissal, mobbing (harassment).

<sup>1</sup> Тут і далі по тексту – курсив мій (Ольга Тихонюк).

**Постановка проблеми.** За власним бажанням працівник може звільнитись з роботи тільки тоді, коли це виключно його добровільне рішення. Але трапляються випадки, коли роботодавець докладає максимум зусиль, аби працівник звільнився проти своєї волі (мається на увазі звільнення за ч. 3 ст. 38 та/або за ч. 1 ст. 39 КЗпП України). У такому разі підставою для звернення до суду є *наявність порушеного права*, а таке звернення здійснюється особою, якій це право належить, і саме з метою його захисту.

**Мета дослідження** полягає у тому, аби з'ясувати, що слід вважати «примушуванням до звільнення»; особливості звільнення працівника у разі порушення роботодавцем законодавства про працю, колективного або трудового договору та які правові наслідки має таке звільнення для роботодавця.

**Стан опрацювання проблематики.** Працівник має право у визначений ним строк розірвати трудовий договір у разі, якщо роботодавець не виконує законодавства про працю, умов колективного чи трудового договору (ч. 3 ст. 38 КЗпП України). Як слушно зауважив Бойко М.Д., працівник «має право на звільнення за умови, що такими діями роботодавця будуть порушені права та законні інтереси цього працівника» [2, с. 262]. Разом з тим, як вважає Щербина В.І., працівник «зобов'язаний у заяві чітко вказати на конкретні випадки порушення роботодавцем щодо нього норм трудового законодавства, умов колективного чи трудового договору, інакше роботодавець буде вправі застосувати норму ч. 1 ст. 38 КЗпП «звільнення працівника за власним бажанням»» [3, с. 150]. Цілком погоджуюсь з такою точкою зору.

Якщо працівник змушений подати заяву про звільнення «за власним бажанням» під тиском роботодавця, це не означає, що наявність такої заяви позбавляє працівника права на звернення до суду з відповідною позовною заявою щодо свого неправомірного звільнення, адже таке звільнення було проти волі працівника. У свою чергу, по справах про звільнення за ст. 38 КЗпП України суди повинні перевіряти доводи працівника про те, що роботодавець примусив його подати заяву про розірвання трудового договору [4, ч. 1 п. 12].

Так само «відповідно до ст. 39 КЗпП працівник вправі вимагати розірвання строкового трудового договору при наявності для цього поважних причин» [4, ч. 4 п. 12]: 1) хвороба або інвалідність, що перешкоджають виконанню роботи за договором; 2) порушення роботодавцем законодавства про працю, колективного або трудового договору; 3) випадки, передбачені ч. 1 ст. 38 КЗпП України [1, ч. 1 ст. 39]. На думку Бойка М.Д. «такими порушеннями може бути визнано факт невиконання чи неналежного виконання роботодавцем вимог законодавства про працю, умов колективного чи трудового договору, укладеного з цим працівни-

ком, якщо це прямо чи посередньо порушило або створило загрозу порушення прав та законних інтересів цього працівника» [2, с. 267].

**Виклад основного матеріалу.** Відповідно до ст. 43 Конституції України кожен має право на працю, право на заробітну плату, право на належні, безпечні і здорові умови праці, захист від незаконного звільнення; також держава гарантує правовий захист від необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу і у збереженні роботи [1, п. 6 ст. 5-1].

Якщо роботодавець не дотримується (або не виконує) умов укладеного з працівником трудового договору, порушує існуючі конституційні гарантії щодо реалізації права на працю або законодавство про працю, то виникає трудовий конфлікт.

Припинення трудових відносин з працівником можливе лише за певних підстав згідно чинного законодавства про працю та з дотриманням процедури звільнення (ст. 36, 38, 39, 40, 41, 43, 44 КЗпП України).

Що слід вважати «примушуванням до звільнення»? У моєму розумінні це може бути будь-який тиск з боку роботодавця на працівника з метою отримання від останнього згоди «добровільно» звільнитись з роботи або якщо роботодавець *умисно* «не виконує законодавство про працю, умов колективного чи трудового договору<sup>2</sup>, чинив мобінг (цькування) стосовно працівника або не вживав заходів щодо його припинення, що підтверджено судовим рішенням, що набрало законної сили» [1, ч. 3 ст. 38].

До прикладу, під час розгляду справи № 6-120цс12 Верховний суд України у постанові від 31.10.2012 визначив наступну правову позицію, а саме: «<...> для визначення правової підстави розірвання трудового договору значення має сам лише факт порушення законодавства про працю, що спонукало працівника до розірвання трудового договору з власної ініціативи, а не поважність чи неповажність причин такого порушення та істотність порушення трудових прав працівника», при цьому «<...> якщо вказані працівником причини звільнення – порушення працедавцем трудового законодавства (ч. 3 ст. 38 КЗпП України) не підтверджуються або працедавцем не визнаються, останній *не вправі самостійно змінювати правову підставу розірвання трудового договору на ч. 1 ст. 38 КЗпП України*» [5, с. 47]. А постановою від 28.06.2022 у справі № 202/1705/20 вже реформований Верховний Суд конкретизував попередню тезу, наголосивши на

<sup>2</sup> У постанові Верховного Суду від 31.08.2022 по справі № 369/1906/18 Суд зауважив, що неприйняття керівником роботодавця відповідного управлінського рішення за заявою позивача про звільнення за власним бажанням є порушенням гарантованого у ст. 43 Конституції України права на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується [7].

тому, що роботодавець «<...> не має права самостійно змінювати правову підставу розірвання трудового договору на звільнення за власним бажанням без посилання на ч. 3 ст. 38 КЗпП України» [6]. Водночас, Верховний Суд у постанові від 17.04.2019 у справі № 216/7189/14-ц зазначив, що у разі незгоди роботодавця із наявністю підстав, передбачених ч. 3 ст. 38 КЗпП України, він (роботодавець) може відмовити у розірванні трудового договору, але не вправі розірвати цей договір з інших підстав, які працівником не зазначалися<sup>3</sup> [8]. У такому разі спір про розірвання трудового договору, як правило, розглядатиметься у судовому порядку.

Звертаю увагу, що відповідно до ч. 3 ст. 29 КЗпП України працівники можуть ознайомлюватися з наказами/розпорядженнями, повідомленнями, іншими документами роботодавця щодо їхніх прав та обов'язків за допомогою визначених у трудовому договорі засобів електронних комунікаційних мереж з накладенням удосконаленого електронного підпису або кваліфікованого електронного підпису, а у період дії воєнного стану сторони трудового договору можуть домовитися про альтернативні способи створення, пересилання і зберігання наказів/розпоряджень роботодавця, повідомлень та інших документів з питань трудових відносин та про будь-який інший доступний спосіб електронної комунікації, який обрали за згодою роботодавця і працівник [10, ч. 2 ст. 7]. Це правило поширюється і на дистанційне подання працівником заяви про звільнення з роботи, але при цьому слід пам'ятати, що Суд може розглядати електронне листування між особами у месенджері (як і будь-яке інше листування) як доказ лише в тому випадку, якщо воно дає можливість встановити авторів цього листування та його зміст<sup>4</sup> [11].

<sup>3</sup> Аналогічна позиція зазначена і у постанові Верховного Суду від 20.06.2018 у справі № 161/10759/16-ц [9].

<sup>4</sup> До прикладу, Верховний Суд, розглядаючи справу № 299/2706/20 за позовом працівника до ТОВ про поновлення на посаді та стягнення середнього заробітку в постанові від 21.12.2022 зробив такі висновки: ОСОБА\_1 подала заяву про надання щорічної відпустки тривалістю 14 календарних днів з наступним звільненням. Пізніше ОСОБА\_1 направила на електронну адресу роботодавця заяву, підписану особистим електронним підписом (далі – ЕЦП) про відкликання поданої раніше заяви про звільнення з роботи та повідомила, що після закінчення відпустки приступить до виконання своїх трудових обов'язків. Заяву аналогічного змісту додатково направила на електронну адресу директора ТОВ, начальника відділу кадрів та керівника відділу фінансів. Проте роботодавець звільнив ОСОБА\_1 за власним бажанням. ОСОБА\_1 оскаржила звільнення до суду, надавши копії скрін-шотів про відправлення нею електронної заяви на електронні поштові адреси директора ТОВ, начальника відділу кадрів, керівника відділу фінансів, системного адміністратора, засвідчивши їх ЕЦП. Верховний Суд скасував рішення попередніх інстанцій, відмовив ОСОБА\_1 у позові, оскільки нею не надано доказів про одержання адресатами електронних повідомлень відправника, що є порушенням ст. 11 Закону України «Про електронні документи та електронний документообіг» [12].

Рішення суду повинно бути законним і обґрунтованим. Законним є рішення, ухвалене судом відповідно до норм матеріального права із дотриманням норм процесуального права. Обґрунтованим є рішення, ухвалене на підставі повно і всебічно з'ясованих обставин, на які сторони посилаються як на підставу своїх вимог і заперечень, підтверджених тими доказами, які були досліджені в судовому засіданні [13, ч. 2, 5 ст. 263].

Під час ухвалення рішення суд вирішує такі питання: 1) чи мали місце обставини (факти), якими обґрунтовувалися вимоги і заперечення, та якими доказами вони підтверджуються; 2) чи є інші фактичні дані, які мають значення для вирішення справи, та докази на їх підтвердження; 3) які правовідносини сторін впливають із встановлених обставин; 4) яка правова норма підлягає застосуванню до цих правовідносин; 5) чи слід позов задовольнити або в позові відмовити; 6) як розподілити між сторонами судові витрати; 7) чи є підстави допустити негайне виконання судового рішення; 8) чи є підстави для скасування заходів забезпечення позову. При ухваленні рішення суд не може виходити за межі позовних вимог [13, ч. 1, 2 ст. 264].

Розглянемо декілька кейсів (судових справ) аби з'ясувати чи є в діях роботодавця порушення законодавства про працю, колективного або трудового договору.

**Кейс № 1 (постанова Верховного Суду від 18.09.2019 у справі № 572/4054/16-ц)** [14].

**Фабула справи:** у грудні 2016 р. ОСОБА\_1 звернулася до Сарненського районного суду Рівненської обл. з позовом до Виконавчої дирекції Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України (далі – Фонд) про поновлення на роботі. Свої вимоги обґрунтовувала тим, що посаду начальника відділення виконавчої дирекції Фонду у Сарненському районі Рівненської обл. обіймала з 21.10.2008 р. Вважає, що на час її звільнення не існувало підстав для розірвання трудового договору, передбачених ч. 1 ст. 38 КЗпП України. У позовній заяві вказала, що відповідно до зазначеної статті працівник має право розірвати трудовий договір, укладений на невизначений строк, попередивши про це роботодавця письмово за 2 тижні, чого нею зроблено не було. Заперечує, вказуючи, що не відповідає дійсності підстава звільнення і бажання вийти на пенсію, оскільки пенсійні виплати отримує з 27.04.2012 р. у зв'язку з досягненням пенсійного віку. ОСОБА\_1 зазначила, що заява про звільнення за власним бажанням у зв'язку з виходом на пенсію написана нею під тиском обставин проти своєї волі, за вказівкою керівника Фонду ОСОБА\_3. Таку вказівку свого керівника пояснює тим, що вироком Сарненського районного суду від 15.04.2016 р. її



було визнано винною у вчиненні злочину, передбаченого ч. 1 ст. 366 КК України та призначено покарання у вигляді штрафу у розмірі 250 НМДГ з позбавленням права обіймати посади, пов'язані із організаційно-розпорядчими та адміністративно-господарськими функціями строком на 2 роки, проте ухвалою Апеляційного суду Рівненської обл. від 07.11.2016 р. вказаний вирок Сарненського районного суду від 15.04.2016 р. скасовано, а кримінальне провадження закрито за відсутністю події кримінального правопорушення. Наказ № 01/87-к від 08.07.2016 р. директора виконавчої дирекції Фонду, яким її звільнено з посади начальника відділення виконавчої дирекції Фонду у Сарненському районі Рівненської обл. за власним бажанням у зв'язку з виходом на пенсію з 11.07.2016 р. вважає незаконним та таким, що підлягає скасуванню, оскільки ніколи не виявляла бажання звільнитися із займаної посади і мала намір працювати і надалі. Поважною причиною пропуску строку звернення до суду ОСОБА\_1 вважає те, що через вирок Сарненського районного суду від 15.04.2016 р. була позбавлена можливості звернутися до суду у строк, встановлений ч. 1 ст. 233 КЗпП України. Оскільки ухвалу Апеляційного суду Рівненської обл. від 07.11.2016 р. про скасування зазначеного вироку Сарненського районного суду та закриття кримінального провадження отримала 29.11.2016 р., вважає, що строк звернення до суду підлягає поновленню.

#### *Рух судової справи:*

А) рішенням Сарненського районного суду від 09.02.2017 р. у задоволенні позову ОСОБА\_1 до Фонду про визнання незаконним та скасування наказу № 01/87-к від 08.07.2016 р. про звільнення та поновлення її на роботі відмовлено. Суд виходив з того, що: 1) з наказом про звільнення ОСОБА\_1 ознайомена, копія наказу та трудова книжка ОСОБА\_1 отримані відповідно до вимог законодавства про працю України, про що засвідчують її підписи у відповідних документах; 2) заяву про відкликання попередньої заяви про звільнення за власним бажанням ОСОБА\_1 не подавала та не зверталася до керівництва з вимогою добровільно поновити її на попередньому місці роботи; 3) до прокуратури зі скаргою щодо порушення її трудових прав та відповідної територіальної державної інспекції праці для проведення перевірки додержання законодавства про працю на підприємстві ОСОБА\_1 також не зверталася; доказів на підтвердження того, що знаходилась в стані, який не дозволяв їй захистити свої права, суду не надала; 4) позивач звільнена з роботи 11.07.2016 р., а позов подала 30.12.2016 р. не надавши доказів пропуску строку з поважних причин, тому відсутні підстави вважати, що ОСОБА\_1 пропустила строк звернення до суду з поважних причин;

Б) Апеляційний суд Рівненської обл. своєю ухвалою від 26.04.2017 р. залишив без змін рішення суду першої інстанції від 09.02.2017 р.;

В) у травні 2017 р. позивач звернулася до Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ з касаційною скаргою, у якій просила скасувати попередні судові рішення від 09.02.2017 р. та від 26.04.2017 р.: 1) суди не взяли до уваги, що начальник Управління дирекції Фонду у Рівненській обл. ОСОБА\_3 примусив ОСОБА\_1 подати заяву про звільнення за власним бажанням у зв'язку з виходом на пенсію; 2) на час звільнення ОСОБА\_1 отримувала пенсію впродовж 4 років і ніяких суттєвих змін у її особистому житті, які б спонукали її розірвати безстроковий трудовий договір та вийти на пенсію, не сталося; 3) із рішення суду першої інстанції неможливо встановити, на якій саме підставі відмовлено у позові.

Верховний Суд постановою від 18.09.2019 р. частково задовольнив касаційну скаргу: 1) суд не погодився з висновками судів першої і апеляційної інстанції щодо встановлення обставин справи, містять посилання на факти, що були предметом дослідження й оцінки судами, які їх обґрунтовано спростували; 2) суд звернув увагу на те, що в розумінні ст. 400 ЦПК України суд касаційної інстанції не вправі встановлювати або вважати доведеними обставини, що не були встановлені в рішенні чи відкинуті ним, вирішувати питання про достовірність або недостовірність того чи іншого доказу, про перевагу одних доказів над іншими; 3) рішення Сарненського районного суду Рівненської обл. від 09.02.2017 р. та ухвалу Апеляційного суду Рівненської обл. від 26.04.2017 р. змінити – виключити з мотивувальних частин посилання на пропущення ОСОБА\_1 строку звернення до суду, передбаченого ст. 233 КЗпП України; 4) в іншій частині оскаржуваних рішень залишити без змін.

Вважатимемо це рішення Суду справедливим, а той факт, що заява на звільнення написана позивачем під тиском роботодавця – це суто у площині взаємної неприязні між працівником і роботодавцем, адже ОСОБА\_1 у самій заяві на звільнення «за власним бажанням» не зазначила, що роботодавець змушує її під тиском звільнитися з роботи всупереч її волі відповідно до ч. 3 ст. 38 КЗпП України.

**Кейс № 2 (постанова Київського апеляційного суду від 15.06.2020 у справі № 761/15423/16-ц) [15].**

*Фабула справи:* у квітні 2016 р. ОСОБА\_1 звернулася до суду з позовом до державної організації «Український державний фонд підтримки фермерських господарств» про визнання дій щодо звільнення незаконними, зміну формулювання причин звільнення, зміну дати звільнення,

виплати вихідної допомоги та моральної шкоди. ОСОБА\_1 працювала у Фонді з 24.06.2009 р. по 14.01.2016 р. на посаді заступника начальника організаційного відділу. За час роботи відповідач неодноразово та грубо порушував трудові права позивача, а саме не повідомляв про зміну графіку роботи у встановлені законом терміни, а також мало місце примусове чергування понад встановлену чинним законодавством тривалість часу та кількість таких чергувань на місяць. Крім того не здійснювалась виплата заробітної плати у встановлені законом строки. У зв'язку із цим позивач направила на адресу відповідача заяву про звільнення на підставі ч. 3 ст. 38 КЗпП України, видачу трудової книжки та здійснення розрахунків. Дана заява була отримана роботодавцем 14.01.2016 р. і у цей же день позивача було звільнено, проте з підстав, передбачених ч. 1 ст. 38 КЗпП України. Позивач вказувала, що *відповідачем було самовільно змінено причину звільнення*, без її відома та згоди, і у час коли вона перебувала на лікарняному. Розрахунки у повному обсязі були проведені лише 04.02 та 09.02.2017 р. Трудову книжку відповідач направив поштою, але документ було повернуто позивачем, оскільки він не був належним чином оформлений із вимогою виконати приписи законодавства, а саме: зазначити дату звільнення і дату оформлення трудової книжки, змінити підстави звільнення з ч. 1 ст. 38 КЗпП на ч. 3 ст. 38 КЗпП України. Дії відповідача завдали *моральну шкоду*, оскільки позбавили ОСОБА\_1 можливості працевлаштуватись, отримати гідну роботу, заробітну плату, утримувати себе і рідних. Все це змусило позивача пережити значний стрес, моральні і душевні страждання, спровокувало значні та тривалі розлади здоров'я та матеріального становища.

#### *Рух судової справи:*

А) рішенням Шевченківського районного суду м. Києва від 25.04.2017 р. позовні вимоги ОСОБА\_1 задоволені частково: 1) стягнуто з ДО «Українського державного фонду підтримки фермерських господарств» на користь ОСОБА\_1 середній заробіток за час затримки розрахунку при звільненні у розмірі 5 168, 02 грн на підставі ст.ст. 116, 117 КЗпП України, оскільки ОСОБА\_1 було звільнено 14.01.2016 р., а розрахунок з нею остаточно проведено лише 09.02.2016 р.; 2) суд зазначив, що *роботодавець*, звільняючи ОСОБА\_1, *не мав права самостійно змінювати підстави для звільнення*, зважаючи на заяву позивача; 3) позивач пропустила місячний строк звернення до суду, передбачений ч. 1 ст. 233 КЗпП України, оскільки наказ про звільнення та дублікат трудової книжки отримано нею 22.01.2016 р., а з позовом вона звернулася 21.04.2016 р.; 4) суд *не погодився* із твердженнями позивача, що законодавством встановлено строк у 3 місяці щодо заявлених вимог,

оскільки вимоги щодо звільнення та внесення змін до запису до трудової книжки пов'язані зі звільненням, а тому на них розповсюджується строк для звернення до суду в 1 (один) місяць; 5) відповідачем було оформлено дублікат трудової книжки ОСОБА\_1 у зв'язку із втратою оригіналу та на прохання позивача направлено останній за місцем проживання. Документ було повернуто позивачем роботодавцю і в подальшому відповідач направляв на адресу ОСОБА\_1 повідомлення про перебування трудової книжки за адресою Українського державного фонду підтримки фермерських господарств та можливості її отримання у зручний час або направлення поштою за адресою, вказаною позивачем; 6) судом *не встановлено* обставин, які б свідчили про зміну відповідачем адреси знаходження або будь-які перешкоди для позивача щодо отримання трудової книжки; 7) позивачем *не доведено* факту завдання моральних чи фізичних страждань, а тому відсутні підстави для стягнення моральної шкоди;

Б) позивач подала апеляційну скаргу до Апеляційного суду м. Києва, який своєю ухвалою від 28.09.2017 р. залишив рішення суду першої інстанції від 25.04.2017 р. *без змін*: 1) предметом спору у цій справі є зміна формулювання причин та дати звільнення, тому згідно ч. 1 ст. 233 КЗпП України позивач повинна була звернутись до суду в місячний строк з дня, коли вона дізналась або повинна була дізнатись про порушення свого права; 2) позивачем *не доведено* поважності причин пропуску строку звернення до суду у частині, що стосується її звільнення з роботи;

В) позивач подала касаційну скаргу до Верховного Суду, який постановою від 20.11.2019 р. *скасував* ухвалу Апеляційного суду м. Києва від 28.09.2017 р., а саму справу № 761/15423/16-ц передано на новий розгляд до суду апеляційної інстанції: 1) *суд апеляційної інстанції*, погодившись із висновком суду першої інстанції про те, що позивачем пропущений строк на звернення до суду, *не виконав* обов'язку із сприяння сторонам у реалізації їхніх прав, *не перевірів* і *не обговорив* причини пропуску строків, встановлених ст. 233 КЗпП України, *не вирішив* питання про поновлення або відмову у поновленні зазначеного строку з наведенням відповідних мотивів у рішенні суду; 2) відповідно до ч. 2 ст. 233 КЗпП України у разі порушення роботодавцем законодавства про оплату праці працівник має право *без обмежень будь-яким строком* звернутись до суду з позовом про стягнення заробітної плати, яка йому належить, тобто усіх виплат, на які працівник має право згідно з умовами трудового договору і відповідно до державних гарантій, встановлених законодавством, незалежно від того, чи здійснив роботодавець нарахування таких виплат; 3) апеляційний суд *не перевірів* правильність обчислення середнього заробітку за час

затримки розрахунку при звільненні, який підлягає стягненню на користь позивача, та *не врахував*, що у заяві про збільшення позовних вимог від 18.04.2017 р. ОСОБА\_1 відмовилася від вимог про стягнення коштів за невикористану відпустку (2 дні) та про стягнення коштів за преміювання, які були розглянуті судами; 4) судом встановлено, що ОСОБА\_1 з 22.12.2015 р. по 16.01.2016 р. включно перебувала на лікарняному, що підтверджується листком непрацездатності серії АГС № 880158; 5) 14.01.2016 р. на адресу ДО «Українського державного фонду підтримки фермерських господарств» надійшов лист-повідомлення ОСОБА\_1, в якому вона зазначала про порушення роботодавцем приписів КЗпП України у частині зміни графіку роботи у січні 2016 р., встановлення примусового чергування понад встановлену чинним законодавством тривалість часу та кількість чергувань на місяць, з чим вона не була згодна та не підписала відповідний наказ, що спричинило негативне ставлення до неї, призвело до її моральних страждань та погіршення стану здоров'я, з вимогою про її звільнення у день отримання цієї вимоги з видачею наказу про її звільнення на підставі ч. 3 ст. 38 КЗпП України, з надсиланням їй належним чином посвідченої копії наказу цінним листом з описом на АДРЕСА\_1, а також у такий же спосіб надіслати їй трудову книжку, провести повний розрахунок з виплатою усіх належних їй при звільненні платежів з перерахуванням коштів на її рахунок у АТ КБ «ПриватБанк»; 6) наказом № 03-к від 14.01.2016 р. на підставі зазначеного звернення, яке відповідач розцінив як заяву про звільнення, ОСОБА\_1 була звільнена з роботи з посади заступника начальника організаційного відділу з 14.01.2016 р. за «власним бажанням» відповідно до ч. 1 ст. 38 КЗпП України; 7) на підставі вказаного наказу головному бухгалтеру надано розпорядження виплатити ОСОБА\_1 компенсацію за 8 к.д. невикористаної щорічної відпустки за період з 24.06.2014 р. по 23.06.2015 р., вирахувати за 6 к.д. наперед наданої щорічної відпустки з 24.06.2015 р. по день звільнення; 8) згідно наказу № 03-к від 14.01.2016 р. з ОСОБА\_1 був проведений розрахунок 09.02.2016 р.; 9) 20.01.2016 р. ДО «Українського державного фонду підтримки фермерських господарств» направив цінним листом ОСОБА\_1 дублікат трудової книжки, копію наказу про її звільнення а лист щодо розрахунку при звільненні, які вона отримала 22.01.2016 р., але вважаючи надісланий дублікат трудової книжки належно оформленим та не погоджуючись із зазначеною підставою звільнення, ОСОБА\_1 25.01.2016 р. повернула його відповідачу та звернулася до суду з позовом про зміну формулювання причин звільнення 21.04.2016 р.; 10) суд першої інстанції *неправильно розтлумачив норми матеріального права*, у зв'язку з чим дійшов безпідстав-

ного висновку про те, що позивач пропустила місячний строк звернення до суду, оскільки наказ про звільнення та дублікат трудової книжки отримано нею 22.01.2016 р., а з позовом вона звернулася 21.04.2016 р. У даному випадку підстав для застосування місячного строкового обмеження на звернення до суду немає, оскільки у відповідності до положень ст. 233 КЗпП України цей строк застосовується виключно до вимог про поновлення на роботі, втім позивач *не заявляла таких вимог*, а щодо інших позовних вимог встановлено 3-місячний строк, який позивачем *не пропущено*. Таким чином, справи про звільнення, до яких встановлено місячний строк звернення до суду, є спори про поновлення працівника на роботі, а спір про зміну формулювання причини звільнення не відноситься до категорії справ про звільнення, а тому для нього установлений 3-місячний строк на звернення до суду за захистом своїх прав. Окрім того, про *помилковість висновку суду* щодо відсутності у позивача поважних причин пропуску строку звернення до суду свідчить і те, що позивач просила врахувати її стан здоров'я та те, що у період після звільнення вона мала серйозне загострення захворювання. На підтвердження чого ОСОБА\_1 надавала виписку із медичної картки, а також її направлення на лікування у березні 2017 р. Проте суд першої інстанції, зазначивши, що позивачем цей строк пропущений, не виконав обов'язку із сприяння сторонам у реалізації їхніх прав, не перевірів і не обговорив причини пропуску строків, встановлених ст. 233 КЗпП України, не вирішив питання про поновлення або відмову у поновленні зазначеного строку з наведенням відповідних мотивів у рішенні суду; 11) звертаючись до суду, позивач зазначила, що відповідач незаконно змінив формулювання причин звільнення за її письмовою заявою з ч. 3 ст. 38 КЗпП України на ч. 1 ст. 38 КЗпП України. Обґрунтовуючи свої позовні вимоги, позивач посилювалася на те, що відповідач неодноразово порушував її трудові права, а саме не повідомляв про зміну графіку роботи у встановлені законом терміни, при цьому мало місце примусове чергування понад встановлену чинним законодавством тривалість часу та кількість таких чергувань на місяць, а виплата заробітної плати не здійснювалась у встановлені законом строки; 12) 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; 13) відповідач не вправі був самостійно змінювати підстави розірвання трудового договору за ініціативою позивача; 14) *формулювання причин звільнення у наказі відповідача на звільнення ОСОБА\_1 таким, що не відповідає чинному законодавству*; 15) судом встановлено, що колективний договір не визначає розміру вихідної допомоги, яка має бути виплачена



працівникові при звільненні за ч. 3 ст. 38 КЗпП України, а оскільки судом визнано, що трудовий договір з позивачем було припинено внаслідок порушення роботодавцем законодавства про працю, колективного чи трудового договору, то відповідно до ст. 44 КЗпП України відповідач повинен був при звільненні виплатити ОСОБА\_1 середній заробіток за 3 місяці, що становить 13 118, 82 грн.; 16) виплата належних позивачу сум була проведена відповідачем лише 09.02.2016 р., а вихідна допомога ОСОБА\_1 взагалі не виплачувалася, оскільки вона була звільнена на підставі ч. 1 ст. 38 КЗпП України, тобто *повний розрахунок з позивачем фактично не був проведений*; 17) оскільки відповідач у строки, визначені діючим законодавством не провів розрахунок при звільненні, не виплатив вихідну допомогу, яка входить до структури заробітної плати, виходячи із розміру середньоденної заробітної плати позивача за останні 2 місяці роботи, середній заробіток за час затримки розрахунку при звільненні позивача, який слід рахувати з 14.01.2016 р. по дату ухвалення судового рішення, тобто по 15.06.2020 р., становить 218 845,77 грн (198,77 грн x 1 101 робочий день); 18) законом встановлено обов'язок роботодавця видати працівнику у день звільнення належно оформлену трудову книжку, а за невиконання цього обов'язку настає відповідальність, передбачена ч. 5 ст. 235 КЗпП України; 19) відповідачем було оформлено дублікат трудової книжки ОСОБА\_1 у зв'язку із втратою оригіналу та на прохання позивача направлено останній за місцем її проживання. Втім цей документ було повернуто позивачем роботодавцю і в подальшому відповідач направляв на адресу ОСОБА\_1 повідомлення про перебування трудової книжки за адресою Українського державного фонду підтримки фермерських господарств та можливості її отримання у зручний час або направлення поштою за адресою вказаною позивачем. Судовим розглядом не встановлено обставин, які б свідчили про зміну відповідачем адреси місцезнаходження або будь-які перешкоди для позивача щодо отримання трудової книжки та подальшого працевлаштування за наявності у трудовій книжці неправильного запису про причину звільнення; 20) суд не погоджується із тим, що за порушення трудових прав працівника при одному звільненні можливе одночасне застосування стягнення середнього заробітку як за ст. 117 КЗпП України, так і за ст. 235 КЗпП України, тобто подвійне стягнення середнього заробітку, оскільки це буде не співмірно з правами працюючого працівника, який отримує одну заробітну плату; 21) з урахуванням встановленого факту порушення законних прав ОСОБА\_1 у сфері трудових відносин, пов'язаних з неправильним (незаконним) звільненням з роботи та невчасної виплати належних їй сум, що призвело до її моральних страж-

дань, втрати нормальних життєвих зв'язків, що також вимагало додаткових зусиль для організації життя, й з урахуванням обставин справи, суті позовних вимог, наданих сторонами доказів і негативних наслідків, що настали в результаті протиправних дій ДО «Український державний фонд підтримки фермерських господарств», Суд дійшов висновку про те, що позивачу була спричинена моральна шкода, а її розмір визначається на рівні 5 000,00 грн з урахуванням засад розумності, виваженості і справедливості; 22) зобов'язати ДО «Український державний фонд підтримки фермерських господарств» змінити запис у трудовій книжці ОСОБА\_1 під № 5 в частині формулювання причини її звільнення з роботи, а саме звільнення за ч. 1 ст. 38 КЗпП України замінити за ч. 3 ст. 38 КЗпП України - звільнення за власним бажанням у зв'язку з невиконанням власником або уповноваженим ним органом законодавства про працю, умов колективного чи трудового договору; 23) у задоволенні позовних вимог ОСОБА\_1 до ДО «Український державний фонд підтримки фермерських господарств» про стягнення середнього заробітку за час затримки видачі трудової книжки, зобов'язання видати належним чином оформлену трудову книжку та зміну дати звільнення відмовити; 24) стягнути з ДО «Український державний фонд підтримки фермерських господарств» на користь держави в особі Державної судової адміністрації України 16 914,65 грн (шістнадцять тисяч дев'ясот чотирнадцять гривень 65 копійок) судового збору за розгляд справи в суді першої, апеляційної та касаційної інстанціях.

Як бачимо, суд визнав неправомірність підстави звільнення позивача з роботи і зобов'язав роботодавця *«звільнення за ч. 1 ст. 38 КЗпП України»* замінити на *«звільнення за ч. 3 ст. 38 КЗпП України»*.

**Кейс № 3 (не забезпечення роботодавцем безпечних умов праці) [16].**

**Фабула справи:** 14.02.2017 р. під час виконання своїх трудових обов'язків співробітник ТОВ отримав травму ноги, про що було зафіксовано актом за формою Н-1 від 17.02.2017 р. № 1 про нещасний випадок, пов'язаний з виробництвом (Акт складено роботодавцем). У результаті нанесених травм співробітник переніс складну операцію та пройшов курс лікування в лікарні з 14.02.2017 р. по 16.07.2017 р. У зв'язку з отриманими травмами працівник втратив працездатність більш ніж на 120 днів, зазнав фізичного болю і страждань (можна стверджувати, що працівник зазнав моральної шкоди). Завдана шкода пов'язана із трудовими відносинами та повинна бути відшкодована роботодавцем, який не створив безпечних умов праці. 10.08.2017 р. співробітник звернувся до роботодавця із заявою про звільнення «за власним бажанням» на підставі

ч. 3 ст. 38 КЗпП України у зв'язку з тим, що роботодавець не виконує законодавство про працю, умови колективного чи трудового договору. Але наказом від 22.08.2017 р. був звільнений роботодавцем за прогул без поважних причин. Співробітник не погодився з таким звільненням і подав позов до суду з вимогою визнати наказ про звільнення за прогул незаконним, стягнути з ТОВ середній заробіток за час вимушеного прогулу, пов'язаного із затримкою видачі трудової книжки та відшкодувати завдану моральну шкоду.

Суд першої інстанції задовольнив позов та скасував наказ про звільнення на підставі п. 4 ч. 1 ст. 40 КЗпП України, підставу для звільнення змінено на ч. 3 ст. 38 КЗпП України, а також була змінена дата звільнення – на 10.08.2019 р.

ТОВ не погодилось на таке рішення суду, а тому була подана *апеляція*, однак апеляційний суд залишив чинним рішення суду першої інстанції.

ТОВ звернулося з *касаційною скаргою* до Верховного Суду. Ознайомившись з матеріалами судової справи та рішеннями попередніх судів, Суд своєю постановою *скасував* подану касаційну скаргу, тому що: 1) працівник має право розірвати трудовий договір у випадку невиконання роботодавцем законодавства про працю, умов колективного чи трудового договору; 2) працівнику не обов'язково попереджати роботодавця про своє звільнення за такої причини наперед за 2 тижні; роботодавець зобов'язаний звільнити працівника у вказаний ним строк (ч. 1 ст. 38 КЗпП України), навіть і в день подання такої заяви; 3) згідно ч. 2 ст. 153 КЗпП України забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці покладається на роботодавця. Умови праці на робочому місці, безпека технологічних процесів, машин, механізмів, обладнання та інших засобів виробництва, стан засобів колективного та індивідуального захисту, використовуваних працівником, а також санітарно-побутові умови повинні відповідати вимогам нормативних актів про охорону праці. Роботодавець не має права вимагати від працівника виконання роботи, поєднаної з явною небезпекою для життя, а також в умовах, що не відповідають законодавству про охорону праці; 4) ст. 173 КЗпП України передбачено право працівника на відшкодування шкоди, заподіяної каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я, пов'язаним із виконанням трудових обов'язків; 5) роботодавець зобов'язаний створити на робочому місці в кожному структурному підрозділі умови праці відповідно до нормативно-правових актів, а також забезпечити дотримання вимог законодавства відносно прав працівників у сфері охорони праці. Роботодавець несе безпосередню відповідальність за порушення зазначених вимог (ч. 1, 3 ст. 13 Закону України «Про охоро-

ну праці» від 14.10.1992); 6) у день звільнення роботодавець зобов'язаний видати працівнику належним чином оформлену трудову книжку (ч. 1 ст. 47 КЗпП України) та провести усі необхідні розрахунки згідно ст. 116 КЗпП України; 7) у випадку затримки видачі трудової книжки з вини роботодавця працівникові виплачується середній заробіток за весь час вимушеного прогулу (ч. 5 ст. 235 КЗпП України); 8) у випадку порушення прав працівника у сфері трудових відносин (незаконне звільнення або переведення, не виплата належних йому сум, виконання робіт у небезпечних для життя та здоров'я умовах тощо), яке призвело до його моральних страждань, втрати нормальних життєвих зв'язків або вимагає від нього додаткових зусиль для організації свого життя, обов'язок щодо відшкодування моральної (немайнової) шкоди покладається на роботодавця (ст. 237-1 КЗпП України); 9) згідно з рішенням Конституційного Суду від 27.01.2004 р. у справі № 1-9/2004 моральна шкода потерпілого від нещасного випадку на виробництві або професійного захворювання полягає, зокрема, у фізичному болі, фізичних і душевних стражданнях, яких він зазнає у зв'язку з каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я. Ушкодження здоров'я, завдані потерпілому під час виконання трудових обов'язків, незалежно від ступеня втрати професійної працездатності викликають у нього моральні та фізичні страждання; 10) в Акті за формою Н-1 про нещасний випадок, підписаним директором із виробництва ТОВ та комісією, яка розглядала нещасний випадок, зазначено причини нещасного випадку, що стався з ОСОБА\_1, а саме – конструктивні недоліки, недосконалість, недостатня надійність засобів виробництва, організаційні невиконання посадових обов'язків, невиконання вимог інструкції з охорони праці. Також в акті зазначені особи, які допустили порушення законодавства про охорону праці: начальник виробництва ТОВ, оператор автоматичних ліній та інші; 11) оскільки факт порушення роботодавцем законодавства про охорону праці є встановленим, роботодавець повинен був задовольнити заяву позивача про звільнення за власним бажанням на підставі ч. 3 ст. 38 КЗпП України; 12) касаційна скарга ТОВ *не підлягає* задоволенню.

Рішення Суду можна вважати справедливим: якщо роботодавцем не створено безпечні умови праці, працівник має право звільнитись на підставі ч. 3 ст. 38 КЗпП України; звільнення за п. 4 ч. 1 ст. 40 КЗпП України замість звільнення за ч. 3 ст. 38 КЗпП є неправомірним; працівник має право на отримання вихідної допомоги у розмірі не менше тримісячного середнього заробітку та компенсаційної виплати за завдану йому моральну шкоду.



**Кейс № 4 (рішення Диканського районного суду Полтавської області від 29.05.2023 у справі № 529/131/23) [17].**

**Фабула справи:** до суду звернулася громадянка з проханням встановити факт вчинення мобінгу з боку директора, що полягало у: 1) не допуску її до роботи, перешкоджання виконання нею трудових функцій (не видано наказ на поновлення на роботі); 2) перенесення робочого місця в непристосовані для цього виду роботи місце (холодне приміщення); 3) створення напруженої та образливої атмосфери шляхом підписання нової посадової інструкції.

Через значний психологічний тиск та мобінг з боку директора позивачка 16.01.2023 р. подала заяву про розірвання трудового договору за власним бажанням за ч. 3 ст. 38 КЗпП України (аналогічні заяви подані ОСОБА\_1 17.01.2023, 20.01.2023, 20.03.2023), яка не була задоволена директором («<...> ОСОБА\_3 не визнає наявність порушень законодавства про працю, порушення трудових прав, приниження честі, гідності, створення напруженої, образливої обстановки, тому не згодна із звільненням з підстав, передбачених ч. 3 ст. 38 КЗпП України»).

Судом *не було встановлено* вчинення мобінгу, оскільки:

А) факт не допуску ОСОБА\_1 до роботи *не підтверджено*: 1) позивач була ознайомлена з наказом про поновлення на посаді завідувача господарством (0,5 посадового окладу) з 23.12.2022, що підтверджується Актом від 28.12.2022, в якому вказано, що директор *в телефонному режимі ознайомила* працівницю з наказом, зачитавши його, та у справі був досліджений аудіозапис розмови між ОСОБА\_1 та директором від 28.12.2022; 2) ОСОБА\_1 сама підтвердила в судовому засіданні, що близько обіду, перебуваючи на роботі, їй стало зле, і вона пішла додому; 3) доказів причинно-наслідкового зв'язку між діями директора та поганим самопочуттям ОСОБА\_1 матеріали справи не містять;

Б) факт про перенесення робочого місця в непристосоване для цього виду роботи місце *не доведений* ОСОБА\_1 («<...> ОСОБА\_3 показала робоче місце, де було дуже холодно (11-13 градусів)»: 1) згідно з доповідною записки позивача робоче місце *не змінювалось* («<...> вказане ОСОБА\_1 узгоджується із довідкою, наданою відповідачем, в якій вказано, що з травня 2021 р. з власної ініціативи завідувача господарством ОСОБА\_1 її робоче місце було організовано там, де ОСОБА\_1 знаходиться і дотепер»); 2) на доповідну записку ОСОБА\_1 щодо невідповідності температурного режиму її робочого місця відповідачем проведено обстеження робочого місця та задля комфортного перебування вирішили видати тепловентилатор-обігрівач; 3) низький температурний режим

на робочому місці ОСОБА\_1 *не може вважатися мобінгом*, оскільки не залежить від дій чи бездіяльності роботодавця;

В) факт наявної вимоги з боку директора (ОСОБА\_3) виконувати трудові обов'язки, які не передбачені посадовою інструкцією, що створює напружену, ворожу, образливу атмосферу та змушує недооцінювати свою професійну придатність *не доведено* («<...> ОСОБА\_3 змушувала прибирати кімнати і приходила перевіряла чи виконала ОСОБА\_1 роботу»: 1) після виходу з лікарняного на роботу працівниці надано для ознайомлення нову посадову інструкцію, якою на неї було покладено нові обов'язки – обслуговування газового обладнання топочної («<...> ОСОБА\_1 казала директору, що не хоче працювати кочегаром, але директор змушувала виконувати її роботу по обслуговуванню топочної»); 2) ОСОБА\_1 в судовому засіданні підтвердила, що і раніше вела спостереження за газовим котлом, вона іноді вмикала автоматику на котлі, бо у неї вдома схожий котел і вона знає, як це робиться. Якщо виникали ситуації з котлом, які потребували спеціальних знань, то викликався майстер;

Г) факт перешкоджання виконувати ОСОБА\_1 свої трудові обов'язки через не передання їй матеріальних цінностей судом *не доведено*: 1) з ОСОБА\_1 призупинено дію трудового договору з 13.04.2022 р. до відновлення можливості виконувати роботу, але не пізніше дня припинення або скасування воєнного стану; 2) за свідченнями ОСОБА\_3 матеріальні цінності перед призупиненням дії трудового договору ОСОБА\_1 не передавала ні актом, ні будь-яким іншим чином. Вказане не спростовано позивачем; 3) наказом відповідача від 15.04.2022 № 18-а, з метою збереження матеріальних цінностей, призначено тимчасово, на період відсутності завідувача господарством ОСОБА\_1, але не пізніше закінчення строку, до якого введено воєнний стан, матеріально відповідальних осіб за збереження матеріальних цінностей та укладено з ними договори про матеріальну відповідальність: ОСОБА\_7, ОСОБА\_8, ОСОБА\_9; 4) після того, як ОСОБА\_1 12.04.2022 самовільно покинула своє робоче місце, з метою забезпечення безперервності роботи закладу в умовах воєнного стану, виникла виробнича потреба перерозподілити матеріальну відповідальність між трьома іншими працівниками. Після проведеної інвентаризації та поновлення ОСОБА\_1 на посаді завідувача господарством, матеріальну відповідальність перерозподілено між ОСОБА\_1 та іншими трьома працівниками; 5) обмеження ОСОБА\_1 у матеріальній відповідальності та відсутність у її віданні господарського інвентаря, канцелярських приладь не може вважатися мобінгом (цькуванням) у розумінні ст. 2-2 КЗпП України;

Д) суд також ознайомився зі свідченнями свідка (донька ОСОБА\_1), але критично їх оцінив, адже свідок є зацікавленою особою у цій справі: 1) досліджений у судовому засіданні диск із відеозаписами, на яких донька ОСОБА\_1 фіксує на телефон розмови між мамою та директором *не містять* ознак мобінгу з боку директора, поведінка директора *не вказує* на дії, що спрямовані на приниження честі та гідності та *не містить* ознак психологічного тиску; 2) як зазначила у відзиві ОСОБА\_3 до позивача не застосовано жодного дисциплінарного стягнення, ОСОБА\_1 не обмежена у виплаті заробітної плати, матеріальної допомоги та отримує на рівні з іншими гуманітарну допомогу. Доказів протилежного матеріалу справи *не містять*.

Рішення суду також можна вважати справедливим, адже позивач не змогла у судовому порядку довести факт мобінгу в діях роботодавця щодо себе, а відповідно до ч. 3 ст. 2-2 КЗпП України «вимоги роботодавця щодо належного виконання працівником трудових обов'язків, зміна робочого місця, посади працівника або розміру оплати праці в порядку, встановленому законодавством, колективним або трудовим договором, *не вважаються* мобінгом (цькуванням)», тому відмова роботодавця звільнити ОСОБА\_1 за ч. 3 ст. 38 КЗпП України є правомірною.

#### Висновки:

1) якщо роботодавець з незрозумілих причин під тиском змушує працівника написати заяву на звільнення «за власним бажанням» працівник в жодному разі не повинен цього робити (за таких обставин працівник повинен фіксувати будь-які дії роботодавця, які свідчать чи можуть свідчити про примус до звільнення (збирати докази)<sup>5</sup>; звернутись з письмовим зверненням до первинної профспілкової організації, виклавши всі наявні факти та обставини та описати чинну на момент звернення ситуацію; звернутись до Держпраці України та до суду);

2) суд повинен ретельно дослідити усі наведені працівником докази та обставини написання заяви на звільнення під моральним чи психологічним тиском;

3) якщо працівник все ж таки написав заяву на звільнення, то у заяві чітко вказати на конкретні випадки порушення роботодавцем щодо нього норм трудового законодавства, умов колективного чи трудового договору, інакше роботодавець буде вправі застосувати норму ч. 1 ст. 38 КЗпП «звільнення працівника за власним бажанням»;

4) «*примушуванням до звільнення*» може бути будь-який тиск з боку роботодавця на працівника з метою отримання від останнього згоди «добро-

вільно» звільнитись з роботи або якщо роботодавець *умисно* «не виконує законодавство про працю, умови колективного чи трудового договору, чинив мобінг (цькування) стосовно працівника або не вживав заходів щодо його припинення, що підтверджено судовим рішенням, що набрало законної сили» [1, ч. 3 ст. 38];

5) роботодавець *не має права самостійно змінювати* правову підставу розірвання трудового договору на звільнення за власним бажанням без посилання на ч. 3 ст. 38 КЗпП України;

6) за незаконне звільнення працівника передбачена кримінальна відповідальність роботодавця [18, ст.ст. 172, 173];

7) у разі дострокового розірвання трудового договору внаслідок порушення роботодавцем законодавства про працю, колективного чи трудового договору працівникові виплачується вихідна допомога у розмірі, передбаченому колективним договором, але не менше 3-місячного середнього заробітку.

#### Література

1. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971. *Відомості Верховної Ради України*. 1971. (Додаток до № 50). Ст. № 375. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#top>
2. Бойко М.Д. Трудовий договір: теорія і практика [текст] навчально-практичний посібник. 2-ге вид. перероб. та доп. К. : «Центр учбової літератури». 2018. 392 с.
3. Щербіна В.І. Трудове право України: Підручник /За ред. В.С. Венедіктова. К. : Істина. 2008. 384 с.
4. Про практику розгляду судами трудових спорів : *постанова Пленуму Верховного Суду України* № 9 від 06.11.1992
5. Кодекс законів про працю України (актуальна судова практика, базові законодавчі та нормативно-правові акти). Упорядники: В.В. Власенко, В.І. Лебідь, О.В. Ліщук. К. : Алерта, 2019. 266 с.
6. Постанова Верховного Суду від 28.06.2022 у справі № 202/1705/20. URL : <https://reyestr.court.gov.ua/Review/105190672>
7. Постанова Верховного Суду від 31.08.2022 у справі № 369/1906/18. URL : <https://reyestr.court.gov.ua/Review/106204812>
8. Постанова Верховного Суду від 17.04.2019 у справі № 216/7189/14-ц. URL : <https://reyestr.court.gov.ua/Review/81437365>
9. Постанова Верховного Суду від 20.06.2018 у справі № 161/10759/16-ц. URL : <https://reyestr.court.gov.ua/Review/74963695>
10. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : *Закон України* від 15.03.2022 № 2136-IX. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#top>
11. Постанова Великої палати Верховного Суду від 21.06.2023 у справі № 916/3027/21. URL : <https://reyestr.court.gov.ua/Review/112088045>
12. Постанова Верховного Суду від 21.12.2022 у справі № 299/2706/20. URL : <https://reyestr.court.gov.ua/Review/108260226>
13. Цивільний процесуальний кодекс України від 18.03.2004 (із змінами від 19.07.2024). *Відомості Верховної Ради України*. 2004. № 40-41, 42. Ст. 492. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1618-15#Text>

<sup>5</sup> Доказами є будь-які дані, на підставі яких суд встановлює наявність або відсутність обставин (фактів), що обґрунтовують вимоги і заперечення учасників справи, та інших обставин, які мають значення для вирішення справи [13, ч. 1 ст. 76].

14. Постанова Верховного Суду від 18.09.2019 у справі № 572/4054/16-ц. URL : <https://reyestr.court.gov.ua/Review/84694303>

15. Постанова Київського апеляційного суду від 15.06.2020 у справі № 761/15423/16-ц. URL : <https://reyestr.court.gov.ua/Review/69259731>

16. <https://uteka.ua/ua/publication> (інформація з екрану, дата звернення : 19.08.2024)

17. Рішення Диканського районного суду Полтавської області від 29.05.2023 у справі № 529/131/23. URL : <https://reyestr.court.gov.ua/Review/111252787>

18. Кримінальний кодекс України: *Закон України* від 05.04.2001 № 2341-III. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2341-14#Text>