

04.04.2019р. Черкаським окружним адміністративним судом винесено рішення, яким задоволено позов Клієнта до Черкаського міського голови Бондаренка Анатолія Васильовича, Черкаської міської ради, про визнання рішення протиправним, поновлення на роботі та зобов'язання вчинити певні дії.

Обґрунтовуючи позовні вимоги позивач вказує, що розпорядженням заступника Черкаського міського голови з питань діяльності виконавчих органів Черкаської міської ради Волошиним І.В. № 370-р/к від 09.10.2018 "Про припинення служби та звільнення ОСОБА_2", зі змінами внесеними розпорядженням від 25.10.2018 № 389-р/к, позивача протиправно та безпідставно звільнено з посади директора департаменту організаційного забезпечення Черкаської міської ради, у зв'язку з появою на роботі в нетверезому стані за п. 7 ст. 40 Кодексу законів про працю України. Позивач у позові посилається на відсутність факту появи на роботі в стані алкогольного сп'яніння, що підтверджується випискою з амбулаторної карти позивача. Також мотивуючи позов, позивач вказує, що саме звільнення відбулось з порушенням норм Кодексу законів про працю України, оскільки вчинено відповідачем без попередньої згоди первинної профспілкової організації виконавчого комітету Черкаської міської ради, членом якої вона є.

Вирішуючи спір по суті, суд у своєму рішенні зазначив, що складений роботодавцем акт від 08.10.2018 року не підтверджує факт алкогольного сп'яніння ОСОБА_2, оскільки містить лише припущення про ніби-то перебування останньої в нетверезому стані на підставі явно недостатніх ознак, та спростовується відомостями, що містяться у виписці з амбулаторної карти № 1698 Комунального закладу "Черкаський обласний наркологічний диспансер" та акті медичного огляду з метою виявлення стану алкогольного, наркотичного чи іншого сп'яніння або перебування під впливом лікарських препаратів, що знижують увагу та швидкість реакції № 1698 заповненому 08.10.2018.

При цьому суд не знайшов підстав не довіряти поясненням свідків ОСОБА_12, ОСОБА_11, ОСОБА_13, які є логічними, послідовними та несуперечливими.

Одночасно судом взято до уваги, що із свідками ОСОБА_8, ОСОБА_14 позивачка перебуває в неприязних стосунках, а тому до пояснень названих свідків суд ставиться критично, оскільки вони спростовуються сукупністю вищевказаних доказів.

При цьому суд висноує, що посилення сторони відповідачів на те, що оскільки ОСОБА_2 відмовилася від медичного освідування, відтак, вона перебувала в стані сп'яніння, ґрунтується на помилковому тлумаченні норм права, так як така відмова не є доказом перебування працівника в момент відмови в стані алкогольного сп'яніння і сама по собі не утворює складу дисциплінарного проступку.

Таким чином, на підставі вищевикладеного, з огляду на встановлені обставини, та враховуючи, що факт знаходження ОСОБА_2 у стані алкогольного сп'яніння 08.10.2018 не підтверджений належними та допустимими доказами, суд висноує про протиправність звільнення позивача на підставі пункту 7 частини 1 статті 40 КЗпП України.

Частиною 1 статті 43 КЗпП України встановлено, що розірвання трудового договору з підстав, передбачених пунктами 1 (крім випадку ліквідації підприємства, установи, організації), 2 - 5, 7 статті 40 пунктів 2 і 3 статті 41 цього Кодексу, може бути проведено лише за попередньою згодою виборного органу (профспілкового представника) первинної профспілкової організації, членом якої є працівник. А відповідно до частини 2 цієї статті, у випадках, передбачених законодавством про працю, виборний орган первинної профспілкової організації, членом якої є працівник, розглядає у п'ятнадцятиденний строк обґрунтоване письмове подання власника або уповноваженого ним органу про розірвання трудового договору з працівником.

Відповідно до частини 7 статті 43 КЗпП України рішення виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) про відмову в наданні згоди на розірвання трудового договору повинне бути обґрунтованим. У разі якщо в рішенні немає обґрунтування відмови в наданні згоди на розірвання трудового договору, власник або уповноважений ним орган має право звільнити працівника без згоди виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника).

Положеннями ст. 252 КЗпП України передбачено, що зміна умов трудового договору, оплати праці, притягнення до дисциплінарної відповідальності працівників, які є членами виробничих профспілкових органів, допускається лише за попередньою згодою виборного профспілкового органу, членами якого вони є.

Звільнення членів виборного профспілкового органу підприємства, установи, організації (у тому числі структурних підрозділів), його керівників, профспілкового представника (там, де не обирається виборний орган професійної спілки), крім випадків додержання загального порядку, допускається за наявності попередньої згоди виборного органу, членами якого вони є, а також вищого виборного органу цієї професійної спілки (об'єднання професійних спілок).

Аналогічні за змістом положення містить ст.41 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності».

При вирішенні спору суд бере до уваги, що відповідно до листа Черкаського обласного комітету профспілки працівників державних установ від 29.10.2018 № 142/01-21 згідно з рішенням VI Конференції первинних організацій профспілки працівників державних установ міста Черкаси від 21.05.2015 позивач делегована до складу Черкаського обласного комітету профспілки працівників державних установ, повноваження якої як члена Черкаського обкому профспілки працівників державних установ підтверджено рішенням XXII Черкаської обласної звітно-виборної конференції Черкаської обласної організації профспілки працівників державних установ від 04.06.2015, а відтак, ОСОБА_2 є членом Черкаського обласного комітету профспілки працівників державних установ.

У виконавчому апараті Черкаського обкому профспілки працівників державних установ відсутня інформація щодо того, чи розглядалося питання та приймалися відповідні рішення на засіданні профкому первинної профспілкової організації «Міськвиконком» про надання згоди на застосування дисциплінарного стягнення та звільнення з посади ОСОБА_2

До Черкаського обкому профспілки працівників державних установ, на профспілковому обслуговуванні якого знаходиться первинна профспілкова організація «міськвиконком», та який відповідно до п.2 ст.48 Статуту Професійної спілки працівників державних установ України є вищим за рівнем виборним органом по відношенню до первинної профспілкової організації «Міськвиконком», звернень від уповноважених осіб Черкаської міської ради та її виконавчих органів щодо звільнення з посади директора департаменту організаційного забезпечення Черкаської міської ради ОСОБА_2 не надходило.

Відтак, враховуючи, що у даному випадку такої згоди профспілковий комітет не надавав, відповідачі до нього з цим питанням не зверталися, суд висноває, що позивача звільнено із займаної посади з порушенням порядку, встановленого ч.3 ст.252 КЗпП України, ч.3 ст.41 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності».

Відповідно до ст. 235 КЗпП України поновленню на роботі підлягає працівник, який був звільнений без законної підстави або незаконно переведений на іншу роботу. Поновлення на роботі полягає в тому, що працівнику надається та ж робота, яку він виконував до звільнення його з роботи.

Враховуючи, що звільнення позивача визнано судом протиправним, то суд поновлює позивача на посаді і в установі, з якої її було звільнено.

Відповідно до ст. 241-1 КЗпП України, строки виникнення і припинення трудових прав та обов'язків обчислюються роками, місяцями, тижнями і днями. Коли строки визначаються днями, то їх обчислюють з дня, наступного після того дня, з якого починається строк.

В п. 2.26 Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників, затвердженої наказом Мінпраці України від 29.07.93 р. № 58, зазначено, що «днем звільнення вважається останній день роботи».

Відтак позивач підлягає до поновлення на роботі 26 жовтня 2018 року.