

Інформація з сайту [«Дебет-Кредит»](#)

22.02.2021

За позицією ВС, при зверненні до суду з позовом про зобов'язання із працевлаштування діє тримісячний строк з дня, коли працівниця дізналася або повинна була дізнатися про порушення свого права

Судова влада України [розповідає](#) наступне.

Позивачку звільнили із займаної посади у зв'язку із закінченням строку трудового договору, незважаючи на її вагітність. Згідно із [ч. 3 ст. 184 КЗпП](#) та нормами СКУ після звільнення жінки у роботодавця виник обов'язок працевлаштувати її як вагітну. Позивачка просила суд зобов'язати роботодавця виконати зобов'язання щодо працевлаштування її на підприємстві чи в іншій установі, а також стягнути з роботодавця на свою користь середньомісячний заробіток.

Місцевий суд, з рішенням якого погодився суд апеляційної інстанції, відмовив у задоволенні позову з огляду на те, що після звільнення позивачки за закінченням строкового трудового договору у відповідача дійсно виник обов'язок працевлаштувати її як вагітну відповідно до вимог [ч. 3 ст. 184 КЗпП](#), проте вона без поважних причин пропустила визначений [ст. 233 КЗпП](#)

місячний строк для звернення до суду.

Верховний Суд у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду скасував попередні рішення й передав справу на новий розгляд до суду апеляційної інстанції, навівши таке обґрунтування.

Частиною 3 ст. 184 КЗпП заборонено звільнення вагітної жінки та передбачено обов'язкове її працевлаштування у випадках звільнення після закінчення строкового трудового договору. Невиконання цього обов'язку є підставою для покладення на роботодавця відповідно до [ч. 2 ст. 232 КЗпП](#) обов'язку надати працівнику на цьому або іншому підприємстві роботу, яку він може виконувати, а не поновити його на попередній роботі.

Оскільки згідно зі [ст. 235](#) зазначеного Кодексу підставою для поновлення працівника на роботі є звільнення його без законних підстав, то в разі невиконання власником підприємства або уповноваженим ним органом протягом трьох місяців обов'язку працевлаштувати звільненого працівника, зокрема вагітної жінки, за [п. 2 ст. 36 КЗпП](#) за заявою такої особи може вирішуватися спір не про поновлення на роботі, а про виконання зобов'язання щодо працевлаштування.

Виходячи зі змісту [ч. 1 ст. 233 КЗпП](#), важливо розрізняти початок перебігу строку для звернення до суду залежно від змісту позовних вимог, а саме: вимог у справах про звільнення та інших вимог працівника.

Спір про звільнення – це спір за позовом про поновлення на роботі.

Натомість предметом позову у справі, що переглядається, є вимога не про поновлення на роботі, а про зобов'язання із працевлаштування.

При зверненні до суду із позовом про зобов'язання із працевлаштування діє тримісячний строк з дня, коли працівниця дізналася або повинна була дізнатися про порушення свого

права.

Таким чином, звільнивши позивачку 10 травня 2018 року, роботодавець повинен був її працевлаштувати та виплатити їй середню заробітну плату упродовж трьох місяців, тобто до 11 серпня 2018 року. Оскільки цей обов'язок, визначений [ч. 3 ст. 184 КЗпП](#), роботодавець не виконав, то надалі позивачка упродовж трьох місяців, тобто до 11 листопада 2018 року, мала право відповідно до ч. 1 ст. 233 КЗпП звернутися до суду з позовом про зобов'язання із працевлаштування, а позов було пред'явлено у вересні 2018 року.

Постанова Верховного Суду від 3 лютого 2021 року у [справі №682/2782/18](#) (провадження № 61-17946св19).

Джерело

[Судова влада України](#)

[«Дебет-Кредит»](#)