



Міжнародна
організація
праці

► АНОТОВАНІ РЕЗЮМЕ СУДОВИХ СПРАВ,

що стосуються судових рішень у сфері трудових відносин із використанням Конвенцій МОП та інших інструментів ООН і регіональних європейських механізмів захисту прав людини (на англійській та українській мовах)

▶ АНОТОВАНІ РЕЗЮМЕ СУДОВИХ СПРАВ,

що стосуються судових рішень у сфері трудових відносин із використанням Конвенцій МОП та інших інструментів ООН і регіональних європейських механізмів захисту прав людини
(на англійській та українській мовах)

Copyright © Міжнародна організація праці, 2025.
Вперше опубліковано у 2025 р.



Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Ця публікація знаходиться у відкритому доступі за умовами міжнародної ліцензії Creative Commons 4.0 (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>) з зазначенням авторства. Відповідно до ліцензії, допускається багаторазове використання оригінальної публікації, її поширення, адаптація і створення інших текстів на її основі. При цьому МОП повинна бути чітко вказана як власник оригінальної публікації. Використання логотипа МОП користувачами в своїх публікаціях не допускається.

Зазначення авторства – Користувач повинен вказати, чи були внесені зміни, та посилатися на публікацію наступним чином: Анотовані резюме судових справ що стосуються судових рішень у сфері трудових відносин із використанням Конвенцій МОП та інших інструментів ООН і регіональних європейських механізмів захисту прав людини, Женева: Міжнародне бюро праці, 2025. © МОП.

Переклади – У разі перекладу цієї роботи, разом із посиланням на авторство необхідно додати наступну примітку: Цей переклад публікації захищений авторським правом Міжнародної організації праці (МОП). Цей переклад не був підготовлений, перевірений або схвалений МОП і не повинен вважатися офіційним перекладом МОП. МОП не несе відповідальності за зміст або точність цього перекладу. Відповідальність несе виключно автор(и) перекладу.

Адаптація – У разі адаптації цієї публікації до зазначення авторства має бути додана наступна примітка: Цей текст є адаптацією публікації, захищеної авторським правом Міжнародної організації праці (МОП). Ця адаптація не була підготовлена, перевірена або схвалена МОП і не повинна вважатися офіційним перекладом МОП. МОП не несе відповідальності за зміст або точність цієї адаптації. Відповідальність несе виключно автор(и) перекладу.

Матеріали третіх сторін – Ця відкрита ліцензія Creative Commons не поширюється на матеріали без авторського права МОП, включені в цю публікацію. Якщо авторство належить третій особі, за врегулювання питання про права з їхнім власником несе виключно користувач цього матеріалу.

Будь-який спір, що виникає у зв'язку з цією ліцензією й не може бути врегульований за угодою сторін. Передається на арбітраж згідно з Арбітражним регламентом Комісії Організації Об'єднаних Націй з права міжнародної торгівлі (ЮНСИТРАЛ). Сторони зобов'язані визнати остаточним будь-яке арбітражне рішення, винесене в результаті такого арбітражу.

З будь-якими питаннями щодо авторських прав і отримання ліцензії слід звертатися на електронну пошту: rights@ilo.org. Для отримання додаткової інформації про публікації і цифрові продукти відвідайте наш веб-сайт: www.ilo.org/publns.

ISBN: 9789220426364 (web PDF)
DOI: <https://doi.org/10.54394/FQGU0179>

Також видано українською мовою: Анотовані резюме судових справ, що стосуються судових рішень у сфері трудових відносин із використанням Конвенцій МОП та інших інструментів ООН і регіональних європейських механізмів захисту прав людини, ISBN 9789220426371 (інтернет-варіант у форматі PDF)

Позначення в публікаціях МОП, які відповідають практиці Організації Об'єднаних Націй, і виклад матеріалу в них не означають вираження будь-якої думки з боку Міжнародного Бюро Праці щодо правового статусу будь-якої країни, регіону чи території або їхньої влади, а також демаркації їхніх кордонів. Див.: www.ilo.org/disclaimer.

За погляди, відображені в опублікованих авторських статтях, дослідженнях та в інших матеріалах, відповідають виключно їхні автори, а публікація не означає згоди з цими поглядами з боку МБП.

Посилання на найменування фірм чи комерційних продуктів або процесів не означає їх схвалення з боку МБП, а відсутність згадування певної фірми, комерційного продукту чи процесу не свідчить про їх несхвалення.

Зміст

1. Конвенція МОП 158_Постанова ВС 16.06.2021 справа 357_13937_19
2. Конвенції МОП 29, 105_Постанова ВС 04.10.2018 справа 916_1503_17
3. Конвенція МОП 135_Постанова ВС 28.09.2022 справа 686_4970_21
4. Конвенція МОП 154_Рішення КСУ 10-р(II)_2024 13.11.2024
5. Конвенція МОП 132_Постанова ВС 13.10.2020 справа 712_9213_18
6. Конвенція МОП 111, 158_Рішення КСУ 9-р(I)_2024 02.10.2024
7. Конвенція МОП 105_Постанова ВС 16.01.2024 справа 910_644_22
8. Конвенція МОП 159_Рішення Дніпропетровського окружного адміністративного суду 25.09.2018 справа 804_4343_18
9. Конвенція МОП 29_Постанова ВС 20.03.2024 справа 343_155_122
10. Конвенція 155_Постанова Кропивницького апеляційного суду 25.02.2025 справа 404_7095_23
11. Конвенції 81, 129_Постанова ВС 13.04.2022 справа 280_386_19
12. Конвенція 95_Постанова ВС 19.05.2021 справа 501_1350_17
13. Конвенція 153_Постанова ВС 19.09.2024 справа 200_7080_23
14. Конвенція МОП 131_Рішення КСУ 2-р_2021 15.07.2021
15. Конвенція 100_Постанова ВС 05.06.2024 справа 202_5012_21

▶ Касаційний цивільний суд в складі Верховного Суду, Постанова від 16.06.2021 року, справа № 357/13937/19 (провадження № 61-19617св20)

Конституція України

Стаття 9

Чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, є частиною національного законодавства України. Укладення міжнародних договорів, які суперечать Конституції України, можливе лише після внесення відповідних змін до Конституції України.

ЗУ «Про міжнародні договори України» Частини 1 та 2 статті 19

1. Чинні міжнародні договори України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, є частиною національного законодавства і застосовуються у порядку, передбаченому для норм національного законодавства.
2. Якщо міжнародним договором України, який набрав чинності в установленому порядку, встановлено інші правила, ніж ті, що передбачені у відповідному акті законодавства України, то застосовуються правила міжнародного договору.

Держава:

Україна

Сторони:

Позивач – ОСОБА 1, відповідач - Білоцерківська районна державна лікарня ветеринарної медицини

Предмет:

Звільнення

Значення міжнародного права:

Посилання на міжнародне право для посилення рішення, заснованого на внутрішньому праві

Типи документів, які були використані:

Ратифіковані угоди¹

Ключові слова:

Ліквідація та реорганізація / Юридична особа публічного права / Звільнення / Державна установа / Посилання на міжнародне право для посилення рішення, заснованого на внутрішньому праві

ОСОБА_1, який працював на посаді начальника Білоцерківської районної державної лікарні ветеринарної медицини, був звільнений у зв'язку з повною ліквідацією установи на підставі пункту 1 статті 40 Кодексу законів про працю України. Ліквідація була обґрунтована необхідністю оптимізації державних установ з метою раціонального та ефективного використання трудових ресурсів, бюджетних коштів та майна.

Вважаючи, що в даному випадку мала місце саме реорганізація, а не ліквідація Білоцерківської районної державної лікарні ветеринарної медицини, оскільки обов'язки останньої були покладені на Білоцерківську міську державну лікарню ветеринарної медицини, ОСОБА_1 звернувся до районного суду з позовом

¹ Конвенція МОП про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця 1982 року № 158, ратифікована Постановою Верховної Ради України «Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці № 158 про припинення трудових відносин з ініціативи підприємця» від 4 лютого 1994 року № 3933-XII.

про скасування наказу про звільнення, поновлення на роботі та стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу. На думку позивача, у разі реорганізації установи правонаступництво настає не тільки в частині майна і майнових прав та обов'язків, а й у трудових відносинах, внаслідок чого здійснюється переведення працівників, за їхньою згодою, на підприємство, яке є правонаступником.

Рішенням районного суду, яке було залишено без змін постановою апеляційного суду, у задоволенні позову ОСОБА_1 відмовлено. Суди мотивували свої рішення тим, що у зв'язку з повною ліквідацією установи відповідач мав право на звільнення позивача. Жодні зміни до установчих документів ліквідованої установи не вносились, права і обов'язки не передавались, не створено жодної установи, відділу, структури, які були б правонаступниками Білоцерківської районної державної лікарні ветеринарної медицини.

Розглянувши касаційну скаргу ОСОБА_1 на зазначені вище рішення судів першої та апеляційної інстанцій, Верховний Суд вказав, що відповідно до статті 43 Конституції України кожен має право на працю. Громадянам гарантується захист від незаконного звільнення.

Посилаючись на статтю 40 Кодексу законів про працю України, Верховний Суд підкреслив, що розглядаючи трудові спори, пов'язані зі звільненням у випадку змін в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації або реорганізації, суди зобов'язані з'ясувати, чи дійсно у відповідача мали місце зміни в організації виробництва і праці, чи дотримано власником або уповноваженим ним органом норм законодавства, що регулюють вивільнення працівника, які є докази щодо змін в організації виробництва і праці, про те, що працівник відмовився від переведення на іншу роботу або що власник не мав можливості перевести працівника з його згоди на іншу роботу на тому ж підприємстві, чи не користувався вивільнюваний працівник переважним правом на залишення на роботі та чи попереджався він за 2 місяці про наступне вивільнення.

Верховний Суд також зауважив, що згідно зі статтею 13 Конвенції МОП про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця № 158, коли роботодавець планує припинення трудових відносин з причин економічного, технологічного, структурного або аналогічного плану, він своєчасно надає відповідним представникам працівників інформацію щодо цього питання, зокрема інформацію про причини передбачуваних звільнень, кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися, та строк, протягом якого їх буде проведено.

У своїх попередніх правових позиціях Верховний Суд зробив висновок, що ліквідація юридичної особи публічного права має місце у випадку, якщо в розпорядчому акті органу державної влади або органу місцевого самоврядування наведено обґрунтування доцільності відмови держави від виконання завдань та функцій такої особи. Якщо таке обґрунтування наведене, то у такому випадку має місце ліквідація юридичної особи публічного права, а якщо ні, то саме посилання на те, що особа ліквідується, є недостатнім, і в разі покладення виконання завдань і функцій ліквідованого органу на інший орган мова йде фактично про реорганізацію. Таким чином, встановлена законодавством можливість ліквідації державної установи з одночасним створенням іншої, яка буде виконувати повноваження особи, що ліквідується, включає зобов'язання роботодавця (держави) по працевлаштуванню працівників ліквідованої установи.

У даній справі після ліквідації Білоцерківської районної державної лікарні ветеринарної медицини, зона її обслуговування була закріплена за Білоцерківською міською державною лікарнею ветеринарної медицини, штат якої було істотно збільшено. З огляду на це, керуючись Конституцією України, Конвенцією МОП № 158, Верховний Суд частково задовольнив касаційну скаргу ОСОБА_1 та направив справу на новий розгляд до суду першої інстанції. Своє рішення Верховний Суд мотивував тим, що суди першої та апеляційної інстанцій не в повній мірі з'ясували зазначені обставини справи та вимоги закону, не з'ясували, чи наведено обґрунтування доцільності відмови держави від виконання завдань та функцій юридичної особи публічного права або їх передачі іншим юридичним особам публічного права та чи були наявні підстави для працевлаштування працівників ліквідованої установи.

▶ Касаційний цивільний суд в складі Верховного Суду, Постанова від 28.09.2022 року, справа № 686/4970/21 (провадження № 61-13079св21)

Конституція України

Стаття 9

Чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, є частиною національного законодавства України. Укладення міжнародних договорів, які суперечать Конституції України, можливе лише після внесення відповідних змін до Конституції України.

ЗУ «Про міжнародні договори України» Частини 1 та 2 статті 19

1. Чинні міжнародні договори України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, є частиною національного законодавства і застосовуються у порядку, передбаченому для норм національного законодавства.
2. Якщо міжнародним договором України, який набрав чинності в установленому порядку, встановлено інші правила, ніж ті, що передбачені у відповідному акті законодавства України, то застосовуються правила міжнародного договору.

Держава:

Україна

Сторони:

Позивач – ОСОБА_1, відповідач - АТ «Національна суспільна телерадіокомпанія України», третя особа - філія АТ «Національна суспільна телерадіокомпанія України» Хмельницька регіональна дирекція «Поділля-центр»

Предмет:

Трудові відносини, Звільнення

Значення міжнародного права:

Пряме вирішення спору із посиланням на норми міжнародного права

Типи документів, які були використані:

Ратифіковані угоди¹

Ключові слова:

Профспілкова організація / Член профспілки / Припинення трудового договору / Згода первинної профспілкової організації на звільнення / Пряме вирішення спору із посиланням на норми міжнародного права

ОСОБА_1 працював продюсером у філії АТ «Національна суспільна телерадіокомпанія України» та був звільнений на підставі закінчення строку дії трудового договору за пунктом 2 частини першої статті 36 Кодексу законів про працю України. Вважаючи, що звільнення проведено з порушенням вимог законодавства, ОСОБА_1 звернувся з позовом до районного суду про визнання незаконним і скасування наказу про звільнення, поновлення на роботі та стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу.

¹ Конвенція МОП про захист прав представників працівників на підприємстві та можливості, що їм надаються, 1971 року № 135, ратифікована Законом України «Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці про представників працівників № 135» № 798-IV від 15.05.2003 року.

На думку позивача, оскільки він є діючим членом виборного профспілкового органу профспілкової організації, яка діє у філії і має додаткові гарантії, передбачені національним законодавством та статтями 1, 3 Конвенції МОП № 135 про захист прав представників працівників на підприємстві та можливості, що їм надаються, роботодавець мав отримати згоду на його звільнення у первинної профспілкової організації та вищого органу обласної організації профспілки працівників культури України.

Рішенням районного суду, залишеним без змін постановою апеляційного суду, у задоволенні позову ОСОБА_1 відмовлено з огляду на те, що обов'язковість отримання згоди профспілки на звільнення працівників у зв'язку з закінчення строку дії трудового договору, з ініціативи працівника, за згодою сторін чинне трудове законодавство України не передбачає.

Розглядаючи касаційну скаргу ОСОБА_1 на вказані судові рішення, Верховний Суд зазначив, що стаття 252 Кодексу законів про працю України встановлює необхідність отримання попередньої згоди виборного органу та вищого виборного органу професійної спілки для звільнення членів виборного профспілкового органу і застосовується у взаємозв'язку зі статтею 43 цього Кодексу, якою передбачені випадки отримання попередньої згоди виборного профспілкового органу при звільненні з ініціативи власника або уповноваженого ним органу.

У своїх попередніх правових позиціях Верховний Суд зробив висновок, що звільнення на підставі закінчення строку дії трудового договору не вважається звільненням з ініціативи роботодавця, оскільки свою волю на укладення строкового трудового договору працівник уже виявив при прийнятті на роботу. Відповідно, припинення трудового договору після закінчення строку не вимагає заяви або якогось волевиявлення працівника, так само як і власник не зобов'язаний попереджати або в інший спосіб інформувати працівника про майбутнє звільнення.

Верховний Суд також зауважив, що відповідно до статті 1 Конвенції № 135 представники працівників на підприємстві користуються ефективним захистом від будь-якої дії, яка може завдати їм шкоди, включаючи звільнення, що ґрунтується на їхньому статусі чи на їхній діяльності як представників працівників, чи на їхньому членстві у профспілці або на їхній участі в профспілковій діяльності, в тій мірі, в якій вони діють відповідно до чинного законодавства чи колективних договорів або інших спільно погоджених умов.

Стаття 3 Конвенції № 135 визначає коло осіб, які підпадають під гарантії захисту, у тому числі від звільнення: «Для цілей цієї Конвенції термін «представники працівників» означає осіб, яких визнано такими відповідно до національного законодавства чи практики, зокрема: а) представників професійних спілок, а саме представників, призначених чи обраних професійними спілками або членами таких профспілок».

Однак на думку Суду, у даній справі відсутні докази того, що звільнення ОСОБА_1 ґрунтувалось на його членстві у профспілці або участі у профспілковій діяльності, з огляду на що доводи касаційної скарги з посиланням на порушення положень Конвенції були відхилені. Крім того Суд підкреслив, що вказана Конвенція і її норми не містять заборони на звільнення представників працівників відповідно до чинного законодавства чи колективних договорів або інших спільно погоджених умов.

Керуючись положеннями Кодексу законів про працю України, своїми попередніми правовими позиціями, Конвенцією МОП № 135, Верховний Суд залишив касаційну скаргу ОСОБА_1 без задоволення та зазначив, що звільнення позивача відбулося без порушення вимог трудового законодавства, а його права як члена профспілки, що захищаються Конвенцією № 135, не були порушені.

▶ Конституційний Суд України, Рішення № 10-р(II)/2024 від 13.11.2024 року, справа № 3-120/2021(273/21)

Конституція України

Стаття 9

Чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, є частиною національного законодавства України. Укладення міжнародних договорів, які суперечать Конституції України, можливе лише після внесення відповідних змін до Конституції України.

ЗУ «Про міжнародні договори України» Частини 1 та 2 статті 19

1. Чинні міжнародні договори України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, є частиною національного законодавства і застосовуються у порядку, передбаченому для норм національного законодавства.
2. Якщо міжнародним договором України, який набрав чинності в установленому порядку, встановлено інші правила, ніж ті, що передбачені у відповідному акті законодавства України, то застосовуються правила міжнародного договору.

Держава:

Україна

Сторони:

Первинна профспілкова організація Всеукраїнської профспілки працівників науки, виробництва та фінансів ПАТ „АрселорМіттал Кривий Ріг“ v Закон України № 137/98-ВР

Предмет:

Колективні переговори

Значення міжнародного права:

Посилання на міжнародне право для посилення рішення, заснованого на внутрішньому праві

Типи документів, які були використані:

Ратифіковані угоди¹

Ключові слова:

Гарантування конституційних прав на судовий захист та справедливий суд / Обов'язковий досудовий порядок врегулювання спору / Колективні переговори / Рішення про конституційність / Посилання на міжнародне право для посилення рішення, заснованого на внутрішньому праві

Заявник звернувся до Конституційного Суду України (далі - Суд) з конституційною скаргою щодо конституційності окремих приписів статті 7 Закону України № 137/98-ВР «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)».

¹ Конвенція МОП про сприяння колективним переговорам 1981 року № 154, ратифікована Постановою Верховної Ради України «Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці № 154 про сприяння колективним переговорам» від 4 лютого 1994 року № 3932-XII.

Рекомендація МОП щодо сприяння колективним переговорам 1981 року № 163.

Оскаржуване положення Закону № 137/98-ВР встановлювало, що «розгляд колективного трудового спору (конфлікту) з питань укладення чи зміни колективного договору, угоди здійснюється примирною комісією, а в разі неприйняття рішення у строки, встановлені статтею 9 цього Закону - трудовим арбітражем».

На основі цього положення районний суд, рішення якого суди апеляційної та касаційної інстанцій залишили без змін, відмовив у відкритті провадження за позовною заявою заявника про визнання недійсними змін до колективного договору через недолучення його як первинної профспілкової організації до підписання цих змін.

Верховний Суд, зокрема, мотивував своє рішення тим, що колективні трудові спори вирішуються у примирно-третейському порядку, юридичний механізм якого визначено в Законі № 137/98-ВР. Той факт, що для вирішення спору сторони вже звертались до Національної служби посередництва й примирення та отримали відповідь про неможливість вирішення колективного спору, не свідчить про те, що цей спір має бути вирішений в судовому порядку.

Враховуючи це, у конституційній скарзі заявник зазначив, що, на його думку, оскільки окремий припис Закону № 137/98-ВР врегульовує лише позасудовий порядок вирішення колективного трудового спору (конфлікту), то це порушує його конституційні права на судовий захист та на справедливий суд, складовою якого є право на доступ до правосуддя.

Розв'язуючи питання щодо конституційності оспорюваних приписів Закону № 137/98-ВР, Суд вказав, що стаття 8 Конституції України гарантує звернення до суду для захисту конституційних прав і свобод людини і громадянина безпосередньо на підставі Конституції України. Згідно зі статтею 55 Конституції України права і свободи людини і громадянина захищаються судом.

У своїх попередніх юридичних позиціях Суд зазначав, що право особи (громадянина України, іноземця, особи без громадянства, юридичної особи) на звернення до суду за вирішенням спору не може бути обмежене законом, іншими нормативно-правовими актами. Встановлення законом або договором досудового врегулювання спору за волевиявленням суб'єктів правовідносин не є обмеженням юрисдикції судів і права на судовий захист.

Суд також зауважив, що відповідно до статті 6 Конвенції Міжнародної організації праці про сприяння колективним переговорам № 154 приписи цієї Конвенції не перешкоджають функціонуванню систем трудових відносин, де колективні переговори проходять у рамках примирного та/або арбітражного механізму чи органів, в яких сторони, що ведуть колективні переговори, добровільно беруть участь.

Окрім того, Міжнародна організація праці у Рекомендації щодо сприяння колективним переговорам № 163 встановила, що за потреби належить вживати відповідних до національних умов заходів, щоб процедури врегулювання трудових конфліктів сприяли сторонам, які ведуть переговори, у самостійному розв'язанні конфліктів, котрі виникають між ними під час переговорів про угоди, конфліктів, що виникли у зв'язку з тлумаченням і застосуванням угод, або конфліктів, визначених Рекомендацією № 130 (пункт 8).

Суд дійшов висновку, що припис Закону № 137/98-ВР встановлює порядок розв'язання колективного трудового спору (конфлікту), що має ознаки обов'язкового досудового порядку врегулювання спору. Можливість такого порядку установлена в статті 124 Конституції України, відповідно до якої розгляд та розв'язання колективного трудового спору (конфлікту) у разі, коли трудовий спір (конфлікт) є юридичним спором, примирною комісією та/або трудовим арбітражем є додатковими складниками механізму захисту сторін колективного трудового спору (конфлікту) незалежно від того, чи може розв'язання такого спору цими органами забезпечити належний рівень інституційних та процедурних гарантій для сторін колективного трудового спору (конфлікту).

Керуючись положеннями Конституції України, Конвенцією МОП № 154, Конституційний Суд України виніс рішення про конституційність приписів статті 7 Закону № 137/98-ВР та вказав, що вони не позбавляють первинну профспілкову організацію або іншу сторону колективного трудового спору (конфлікту), що є юридичним спором, наданих Конституцією України гарантій реалізації права на судовий захист на підставі норм відповідного процесуального закону в разі, коли трудовий спір (конфлікт), що є юридичним спором, не було розв'язано в обов'язковому досудовому порядку, згідно із Законом.