

В Іванівському бюро правової допомоги відновили порушені трудові права клієнта

«Ким ти будеш коли виростеш?» - питаємо ми у малечі і нерідко можемо почути, що коли вони виростуть – будуть заробляти купу грошей. А вже після того, як ми стаємо дорослими і йдемо працювати, щоби втілити в життя дитячу мрію про купу грошей, то маємо чітко розуміти, що наші трудові права захищені не одним нормативно-правовим документом і порушення цих прав тягне за собою відповідальність.

Саме з питанням захисту трудових прав звернувся до юристів Іванівського бюро правової допомоги житель села Знам'янка – пан Анатолій.

Більше двох років він працював трактористом в комунальному підприємстві, але раптом його викликав до себе керівник і запропонував звільнитися «по хорошому», бо на місце тракториста претендував знайомий керівника. Пан Анатолій обурився, адже за час роботи нарікань на нього жодних не було, та й чому він повинен «йти по хорошому» аби на його місце міг влаштуватися хтось інший, той хто має зв'язки? Так і відповів він своєму керівнику, на що отримав відповідь: «Дарма ти так, значить будемо псувати твою трудову книжку звільненням з інших підстав». І за два тижні після цієї розмови пан Анатолій дізнався, що його звільнено за прогул.

Для захисту трудових прав було призначено начальника Іванівського бюро правової допомоги Вадима Почтаря.

З яким настоєм прийшов до вас клієнт?

Пан Анатолій був пригнічений, адже його просто викинули з роботи всупереч всім нормам трудового права, ще й в розпал карантину з причини нібито неявки на роботу протягом 20 днів. При чому, він пояснив, що на роботу ходив, і всі завдання керівника виконував.

Які саме порушення були виявлені під час розгляду справи в суді?

Кодексом законів про працю визначено, що до моменту застосування дисциплінарного стягнення (у випадку пана Анатолія – звільнення) роботодавець має зажадати від порушника трудової дисципліни письмових пояснень. Це можна зробити, наприклад, надіславши письмове повідомлення працівнику з вимогою надати письмові пояснення щодо відсутності його на роботі. І відмову надання пояснень працівником також слід фіксувати документально. Але письмових вимог від роботодавця щодо пояснення нібито відсутності пана Анатолія на роботі не направлялись. Тому можливості пояснення з приводу порушення трудової дисципліни роботодавець своєму працівнику навіть не надав.

Крім того, пана Анатолія не було ознайомлено з наказом про звільнення, лише в телефонній розмові повідомили, щоби він забрав свою трудову книжку.

На кого в таких справах покладається обов'язок доказування?

У справах щодо застосування керівником або роботодавцем чи створення ним загрози застосування негативних заходів впливу до позивача (звільнення, примушування до звільнення, притягнення до дисциплінарної відповідальності тощо) обов'язок доказування покладається на відповідача, тобто у нашому випадку – на роботодавця. Якщо відповідач не має змогу підтвердити кожен обставину, то суд зобов'язаний задовольнити позовні вимоги та визнати звільнення незаконним.

Що взагалі може слугувати доказом прогулу?

Факт прогулу – тобто відсутності працівника на робочому місці як протягом всього робочого дня, так і більше трьох годин безперервно або сумарно впродовж робочого дня без поважних причин - може фіксуватися актом про виявлення прогулу. Однак сам по собі такий акт не можна розглядати безумовним доказом відсутності працівника на робочому місці. Законодавством не визначено порядку фіксації прогулу, тому будь який акт вважається таким, що не має офіційного характеру. Факти викладені у відповідному акті повинні підтверджуватися також іншими доказами, наприклад – поясненнями самого працівника, показами свідків тощо.

Як в такому випадку захистити трудові права працівника?

Оскільки мирним шляхом цей спір владнати не вдалося, єдиним виходом для пана Анатолія стало звернення до суду з позовною заявою про визнання звільнення незаконним і поновлення його на роботі.

Яке рішення прийняв суд?

Іванівський районний суд Одеської області підтримав наші позовні вимоги, визнав звільнення пана Анатолія незаконним та скасував наказ про його звільнення.

Що б Ви порадили робити, якщо хтось опиниться в подібній ситуації?

Моя основна порада – звертатися за допомогою до фахівців та відстоювати свої права. Адже статтею 43 Конституції України передбачено, що кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Також громадянам гарантується захист від незаконного звільнення.

Працівник може звернутися з заявою про вирішення трудового спору безпосередньо до районного, районного у місті, міського чи міськрайонного суду в тримісячний строк з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права, а у справах про звільнення - в місячний строк з дня вручення копії наказу про звільнення або з дня видачі трудової книжки. Однак, хочу звернути увагу, що під час дії карантину, встановленого Кабінетом Міністрів України з метою запобігання поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19), ці строки продовжуються на строк дії такого карантину.

Також важливою гарантією захисту трудових прав є те, що позивачі справах про поновлення на роботі звільняються від сплати судового збору під час розгляду справи в усіх судових інстанціях.

У разі виникнення правових питань звертайтеся до:

Роздільнянського місцевого центру з надання БВПД за адресою: м. Роздільна, вул. Незалежності, 2;
тел.: (04853) 50 366; (04853) 50 443

Великомихайлівського бюро правової допомоги за адресою: смт. Велика Михайлівка, вул. Пушкіна, 2;
тел.: (04859) 40 300;

Захарівського бюро правової допомоги за адресою: смт. Захарівка, вул. 1-го Травня, 49; тел.: (04860) 94 430;

Іванівського бюро правової допомоги за адресою: смт. Іванівка, вул. Центральна, 93; тел.: (04854) 2 00 55

Також знайти відповідь на юридичне запитання можна у правничій вікіпедії WikiLegalAid <https://wiki.legalaid.gov.ua/> або зателефонувавши на єдиний номер системи безоплатної

правової допомоги 0800 213 103

Тетяна Кулішова

директор Роздільнянського місцевого центру

з надання безоплатної вторинної правової допомоги