**ВЕРХОВНИЙ СУД УКРАЇНИ**  
**КОЛЕГІЯ СУДДІВ СУДОВОЇ ПАЛАТИ У ЦИВІЛЬНИХ СПРАВАХ**

## УХВАЛА

**від 26 жовтня 2006 року**

**(Витяг)**

У червні 2001 р. С. звернулася в суд із позовом до Акціонерної енергопостачальної компанії "Київенерго" (далі - АЕК) про визнання незаконним наказу від 28 квітня того ж року, яким на неї накладено дисциплінарне стягнення у вигляді догани та позбавлено її премії. При цьому позивачка посилалася на те, що ніяких порушень не вчиняла. У липні 2001 р. С. доповнила позовні вимоги - просила поновити її на роботі на посаді інспектора зі збуту енергії в АЕК, стягнути заробіток за час вимушеного прогулу з урахуванням індексу інфляції та відшкодувати моральну шкоду в розмірі 30 тис. грн. у зв’язку з порушенням трудового законодавства при звільненні її за п. 3 ст. 40 КЗпП.

Оболонський районний суд м. Києва рішенням від 23 жовтня 2003 р. позов задовольнив частково: визнав недійсним наказ від 28 квітня 2001 р. про позбавлення С. премії та оголошення їй догани, стягнув з АЕК на користь позивачки 260 грн. премії, якої вона була позбавлена, та змінив формулювання причин звільнення - визнав С. звільненою з 1 листопада 2001 р. за п. 2 ст. 36 КЗпП (у зв’язку із закінченням дії строкового трудового договору). Стягнуто з відповідача на користь С. середній заробіток за час вимушеного прогулу з 1 листопада 2001 р. по 23 жовтня 2003 р. (з урахуванням індексу інфляції) у сумі 22 тис. 941 грн., заробітну плату за період із 7 серпня по 1 листопада 2001 р. у сумі 2 тис. 151 грн. та 1 тис. грн. на відшкодування моральної шкоди.

19 лютого 2004 р. апеляційний суд м. Києва рішення суду першої інстанції скасував та ухвалив нове, яким визнав недійсним наказ від 28 квітня 2001 р. про накладення дисциплінарного стягнення на С., поновив її на роботі з 7 серпня 2001 р. та стягнув із відповідача на користь позивачки 260 грн. невиплаченої премії, 21 тис. 787 грн. заробітку, втраченого за час вимушеного прогулу, а також 1 тис. грн. на відшкодування моральної шкоди.

Судова палата у цивільних справах Верховного Суду України ухвалою від 23 вересня 2004 р. рішення апеляційного суду м. Києва від 19 лютого 2004 скасувала в повному обсязі, рішення Оболонського районного суду м. Києва від 23 жовтня 2003 р. - в частині стягнення на користь С. із відповідача заробітку, втраченого за час вимушеного прогулу з 1 листопада 2001 р. по 23 жовтня 2003 р. (з урахуванням індексу інфляції) та заробітної плати за період із 7 серпня по 1 листопада 2001 р., справу в цій частині передала на новий розгляд до суду першої інстанції, а в решті рішення місцевого суду залишила без змін.

У скарзі, поданій в інтересах С., заступник Генерального прокурора України просив переглянути зазначені судові рішення у зв’язку з винятковими обставинами, посилаючись на те, що висновок суду першої інстанції про укладення з позивачкою строкового трудового договору суперечить роз’ясненням Пленуму Верховного Суду України, наведеним у пунктах 1, 9, 18 постанови від 6 листопада 1992 р. № 9 "Про практику розгляду судами трудових спорів", оскільки С. була переміщена строком на один рік з одного структурного підрозділу в інший, а це відповідно до зазначених роз’яснень не є укладенням строкового трудового договору. Вважаючи, що суд касаційної інстанції, який погодився з таким висновком районного суду, допустив неоднакове застосування одного і того ж положення закону, прокурор просив задовольнити скаргу.

Заслухавши доповідача та обговоривши наведені у скарзі доводи, колегія суддів Судової палати у цивільних справах Верховного Суду України дійшла висновку про відсутність підстав для задоволення скарги.

Відповідно до ч. 2 ст. 23 КЗпП строковий трудовий договір укладається у випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк з урахуванням характеру наступної роботи, або умов її виконання, або інтересів працівника, та в інших випадках, передбачених законодавчими актами.

Пленум Верховного Суду України у п. 9 названої постанови роз’яснив, що укладення трудового договору на визначений строк за відсутності зазначених умов є підставою для визнання його недійсним у частині визначення строку.

Ухвалюючи рішення про зміну формулювання причин звільнення С. із роботи і визнаючи її звільненою за п. 2 ст. 36 КЗпП, суд першої інстанції виходив з того, що строковий трудовий договір із позивачкою укладено за її бажанням і це підтверджено її особистою заявою та наказом відповідача.

Таким чином, як установив суд, трудовий договір на визначений строк укладено із С. за її бажанням з урахуванням скорочення штату працівників та її інтересів, що відповідає вимогам ч. 2 ст. 23 КЗпП і роз’ясненням Пленуму Верховного Суду України, наведеним у п. 9 названої постанови. Тому посилання заявника на неоднакове, суперечне цим роз’ясненням застосування судом касаційної інстанції одного і того ж положення закону є необґрунтованим.

За таких обставин колегія суддів Судової палати у цивільних справах Верховного Суду України, керуючись статтями 357, 358 ЦПК, у задоволенні скарги заступника Генерального прокурора України про перегляд судових рішень щодо С. у зв’язку з винятковими обставинами відмовила за її безпідставністю.