

З наведених підстав ОСОБА_1 просить поновити його на посаді директора Голинської ОСОБА_3 ступенів та стягнути із відділу освіти Калуської РДА середній заробіток за час вимушеного прогулу із 31.10.2016. В подальшому, позивач уточнив свої позовні вимоги та просив стягнути із відповідача середній заробіток за час вимушеного прогулу із 28.11.2016, про що подав суду заяву.

У судовому засіданні позивач та його представник позов підтримали з наведених в ньому підстав, зазначили, що звільнення позивача відбулося незаконно, оскільки ОСОБА_1 після подачі заяви про звільнення за власним бажанням від 24.10.2016 подав наступну заяву про відкликання попередньої заяви від 28.10.2016, тому підстав для його звільнення не було. Також наголосили, що дані заяви позивача не зареєстровані відповідачем належним чином, і насправді причина його звільнення криється у особистому конфлікті із начальником відділу освіти ОСОБА_4, через те, що він проголосував та поставив свій підпис проти її призначення на цю посаду. Тому, в позивача не було бажання звільнитися з роботи, а заяву про звільнення за власним бажанням він написав під тиском ОСОБА_4 ще 04.07.2016, яку ОСОБА_4, викликавши 05.10.2016 до себе, заставила його переписати та поставити дату написання заяви 24.10.2016, а дату звільнення 31.10.2016. Також позивач 28.10.2016 написав заяву про відкликання раніше поданої заяви про звільнення, яку у нього у відділі освіти Калуської РДА не хотіли прийняти, тому він був змушений надіслати її цінним листом через пошту. Також наголошують на тому, що заяви про звільнення від 04.07.2016 та 24.10.2016 не зареєстровані належним чином згідно вимог діловодства та на резолюціях ОСОБА_4 відсутні дати, що не дає можливості встановити чи був попереджений відділ освіти про намір позивача звільнитися з роботи та з якого саме часу починається відлік часу даного попередження. Вважають, що звільнення відбулося незаконно та не відповідає вимогам [ст. 38 КЗпП України](#), просять позов задоволити повністю.

Представник відповідача ОСОБА_5 у судовому засіданні заперечила проти позову та вказала, що ОСОБА_1, на підставі його заяви від 24.10.2016р. було звільнено підставно, оскільки, дану заяву про звільнення за власним бажанням він писав добровільно без будь-якого примусу чи тиску на нього. Дана заява про звільнення була зареєстрована належним чином, тому на її підставі було винесено наказ про звільнення ОСОБА_1 за власним бажанням. Просить у позові відмовити, так як звільнення позивача відбулося законно.

У судовому засіданні свідок ОСОБА_6, який являється головою районної профспілки працівників освіти Калуської РДА, пояснив, що бачив позивача 28.10.2016 р., у приміщенні Калуської РДА як той направлявся у відділ освіти, для подачі заяви про відкликання раніше поданої заяви про звільнення. Ствердив що колектив Голинської школи проти того, щоб ОСОБА_1 звільнявся.

Свідок ОСОБА_4, яка працює на посаді начальника відділу освіти Калуської РДА, у судовому засіданні пояснила, що ОСОБА_1 пишучи заяву про звільнення не вказував причини звільнення і дану заяву вона передала до виконання кадровику ОСОБА_7. Дана заява ОСОБА_1 була написана за бажанням самого позивача, таке бажання він висловив в присутності інших директорів шкіл, тиск ніхто на нього не чинив. Також ОСОБА_4 вказала, що в установі спочатку документ надається їй для візування, а після цього передаються нею для реєстрації. На запитання представника позивача, чому ОСОБА_4 не поновила ОСОБА_1 на роботі після отримання по пошті його заяви про відкликання заяви про звільнення за власним бажанням, вона відповіла, що ОСОБА_1 сам хотів звільнитися. Вважає, що порушення прав позивача у відмові реєстрації його заяви від 28.10.2016 про відкликання раніше поданої заяви про звільнення від 24.10.2016 не було, так як ОСОБА_1

потрібно було залишити дану заяву у відділі освіти Калуської РДА, а після резолюції її б зареєстрували.

Свідок ОСОБА_7 підтвердила те, що позивач в кабінеті ОСОБА_4 переписував заяву про звільнення за власним бажанням від 04.07.2016 без будь-якого тиску, а необхідність такого переписання заяви полягала в тому, що нелогічно було б 01.11.2016 видавати наказ про звільнення на підставі заяви від 04.07.2016. Переписану заяву про звільнення за власним бажанням від 24.10.2016 вона отримала від ОСОБА_4 у її кабінеті.

Свідок ОСОБА_8, яка на той час виконувала обов'язки секретаря приймальні відділу освіти Калуської РДА, у судовому засіданні пояснила, що 28.10.2016 ОСОБА_1 приніс заяву та просив її зареєструвати, однак вона відмовила йому у реєстрації цієї заяви і сказав, щоб цю заяву він залишив в папці для керівника і після її резолюції заява буде зареєстрована. Оскільки ОСОБА_4 в той час не було на роботі, тому не було кому передати заяву ОСОБА_1 для візування керівником, а за таких обставин позивач її у відділі освіти не залишив.

Суд, вислухавши доводи позивача та його представника, заперечення представника відповідача, показання свідків, дослідивши докази, вважає, що позов підлягає задоволенню, виходячи із наступних підстав:

Як вбачається з матеріалів справи, згідно наказу № 30-к від 13.02.2012 ОСОБА_1 вчителя історії Боднарівської ОСОБА_3 ступенів з 13.02.2012 призначено на посаду директора Голинської ОСОБА_3 ступенів шляхом узгодженого перевodu за [ст. 36 п. 5 КЗпП України](#) (а.с. 21).

Позивач 24.10.2016 написав заяву про звільнення за власним бажанням із 31.10.2016р. (а.с. 36). Згідно наказу № 386-к від 28.10.2016р. ОСОБА_1 звільнено відповідно до [ст. 38 КЗпП України](#) (а.с. 22).

Відповідно до вимог ст. [38](#) ч. 1, [2 КЗпП України](#), працівник має право розірвати трудовий договір, укладений на невизначений строк, попередивши про це власника або уповноважений ним орган письмово за два тижні. У разі, коли заява працівника про звільнення з роботи за власним бажанням зумовлена неможливістю продовжувати роботу (переїзд на нове місце проживання; переведення чоловіка або дружини на роботу в іншу місцевість; вступ до навчального закладу; неможливість проживання у даній місцевості, підтверджена медичним висновком; вагітність; догляд за дитиною до досягнення нею чотирнадцятирічного віку або дитиною-інвалідом; догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку або інвалідом I групи; вихід на пенсію; прийняття на роботу за конкурсом, а також з інших поважних причин), власник або уповноважений ним орган повинен розірвати трудовий договір у строк, про який просить працівник.

Якщо працівник після закінчення строку попередження про звільнення не залишив роботи і не вимагає розірвання трудового договору, власник або уповноважений ним орган не вправі звільнити його за поданою раніше заявою, крім випадків, коли на його місце запрошено іншого працівника, якому відповідно до законодавства не може бути відмовлено в укладенні трудового договору.

У ході розгляду справи судом встановлено факт написання ОСОБА_1 28.10.2016 та подання до відділу освіти Калуської РДА заяви «Про відкликання поданої заяви про звільнення від 24.10.2016», яка у нього прийнята для реєстрації не була і він відправив її

цінним листом поштою на адресу відповідача, що стверджується свідченням свідків та поштовим відправленням № 2.8/4-273 від 29.11.2016р. (а.с. 4, 5).

Відповідно до положень п. 12 [Постанови Пленуму ВСУ № 9 від 06.11.1992р.](#) працівник, який попередив власника або уповноважений ним орган про розірвання трудового договору, укладеного на невизначений строк, вправі до закінчення строку попередження відкликати свою заяву і звільнення в цьому випадку не проводиться, якщо на його місце не запрошена особа в порядку переведення з іншого підприємства, установи, організації (ч. 4 [ст. 24 КЗпП](#)). Якщо після закінчення строку попередження трудовий договір не був розірваний і працівник не наполягає на звільненні, дія трудового договору вважається продовженою.

На думку суду, позивач правомірно подав 28.10.2016р. заяву про відкликання заяви про звільнення за власним бажанням від 24.10.2016р., яка в порушення його трудових прав, не була відповідачем у нього прийнята та належним чином зареєстрована. Також ОСОБА_1 не наполягав на звільненні, тому, з огляду на вимоги законодавства, суд прийшов до висновку, що ОСОБА_1 звільнено із посади директора Голинської ОСОБА_3 ступенів всупереч вимогам [ст. 38 КЗпП України](#).

Твердження позивача про те, що на нього чинився психологічний тиск і він під примусом написав заяву про звільнення не беруться судом до уваги, так як не знайшли свого підтвердження і не впливають на результати розгляду справи.

Відповідно до положень [статті 235 КЗпП України](#), у разі звільнення без законної підстави або незаконного переведення на іншу роботу працівник повинен бути поновлений на попередній роботі органом, який розглядає трудовий спір. При винесенні рішення про поновлення на роботі орган, який розглядає трудовий спір, одночасно приймає рішення про виплату працівникові середнього заробітку за час вимушеного прогулу, який рахується на підставі [Постанови Кабінету Міністрів України від 08.02.1995 № 100 «Про затвердження порядку обчислення заробітної плати»](#).

Згідно із ч. 1 [ст. 27 Закону України «Про оплату праці»](#), порядок обчислення середньої заробітної плати працівників у випадках, передбачених законодавством, встановлюється Кабінетом Міністрів України.

Пунктом 5 Порядку обчислення середньої заробітної плати, затвердженого [постановою Кабінету Міністрів України від 08 лютого 1995 року № 100](#) встановлено, що нарахування виплат у всіх випадках збереження середньої заробітної плати проводиться виходячи з розміру середньоденної (годинної) заробітної плати.

Нарахування виплат, що обчислюються із середньої заробітної плати за останні два місяці роботи, провадяться шляхом множення середньоденного, (годинного) заробітку на число робочих днів/годин, а у випадках, передбачених чинним законодавством, календарних днів, які мають бути оплачені за середнім заробітком (пункт 8 постанови).

Правову позицію щодо розрахунку середньої зарплати за час вимушеного прогулу сформульовано Верховним Судом України в Постанові від 14.09.2016 року у справі №6-419цс16.

За правилами ч. 2 [ст. 235 КЗпП України](#), при ухваленні рішення про поновлення на роботі орган, який розглядає трудовий спір, одночасно приймає рішення про виплату працівникові середнього заробітку за час вимушеного прогулу або різниці в заробітку за

час виконання нижчеоплачуваної роботи, але не більш як за один рік. Якщо заява про поновлення на роботі розглядається більше одного року не з вини працівника, орган, який розглядає трудовий спір, вносить рішення про виплату середнього заробітку за весь час вимушеного прогулу.

Середній заробіток працівника визначається відповідно до [ст. 27 Закону України «Про оплату праці»](#) за правилами, передбаченими Порядком.

З урахуванням цих норм, зокрема аб. 3 п. 2 Порядку, середньомісячна заробітна плата за час вимушеного прогулу працівника обчислюється виходячи з виплат за останні два календарні місяці роботи, що передують події, з якою пов'язана виплата, тобто дню звільнення працівника з роботи.

Відповідно до п. 5 розділу IV Порядку основою для визначення загальної суми заробітку, що підлягає виплаті за час вимушеного прогулу, є середньоденна (середньогодинна) заробітна плата працівника, яка згідно з пунктом 8 цього Порядку визначається діленням заробітної плати за фактично відпрацьовані протягом двох місяців робочі (календарні) дні на число відпрацьованих робочих днів (годин), а у випадках, передбачених чинним законодавством, календарних днів за цей період.

Після визначення середньоденної заробітної плати як розрахункової величини для нарахування виплат працівнику здійснюється нарахування загальної суми середнього заробітку за час вимушеного прогулу, яка обчислюється шляхом множення середньоденної заробітної плати на середньомісячне число робочих днів у розрахунковому періоді (абзац 2 пункту 8 Порядку).

Середньомісячне число робочих днів розраховується діленням на 2 сумарного числа робочих днів за останні два календарні місяці згідно з графіком роботи підприємства, установи, організації, встановленим з дотриманням вимог законодавства (абзац 3 пункту 8 Порядку).

Крім того, положеннями розділу III Порядку передбачені виплати, які підлягають і не підлягають урахуванню (зокрема, одноразові виплати, соціальні виплати, окремі види премій тощо) при обчисленні середньої заробітної плати як розрахункової величини для нарахування виплати за час вимушеного прогулу.

Згідно довідки № 208/01.16/04/04 від 28.11.2016 заробітна плата позивача за вересень 2016 становить 3156,19 грн., за жовтень 2016 - 7842,66 грн. (а.с. 3).

Згідно довідки № 29/01-16/05/04 від 27.02.2017 ОСОБА_1 нараховано оплату в розмірі 3837,34 грн. за час перебування на лікарняному від 31.10.2016 по 25.11.2016 (а.с. 41).

А тому, згідно формули обчислення середньої заробітної плати, виплата за час вимушеного прогулу буде становити 39097,34 грн., а саме: $(3156,19/22=143,46$ грн. (за вересень); $7842,66/20=392,13$ грн. (за жовтень); $(143,46+392,13/2=267,79$ грн.); $267,79*146$ (робочих днів з 28.11.2016 по 30.06.2017р.) = 39097,34грн.

Оскільки позовні вимоги підлягають задоволенню, а сторони звільнені від оплати судових витрат, то згідно зі [ст. 88 ЦПК України](#) судові витрати слід віднести за рахунок держави.

Крім того, рішення в частині поновлення на роботі та стягнення середнього заробітку за один місяць відповідно до п.п. 3, 4 ч. 1 [ст. 367 ЦПК України](#) підлягає допущенню до негайного виконання.

На підставі наведеного, керуючись ст.ст. [38](#), [235 КЗпП України](#), [Закону України «Про оплату праці»](#), п. 12 [постанови Пленуму Верховного Суду України № 9 від 06 листопада 1992 року «Про практику розгляду судами трудових спорів»](#), Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників, затвердженої [наказом Міністерства праці України №58 від 29 липня 1993 року](#), ст.ст. [3](#), [10](#), [11](#), [60](#), [61](#), [88](#), [209](#), [212-215](#), [218](#), [223](#), [294](#), [367 ЦПК України](#), суд -

в и р і ш и в:

позов задоволити.

Поновити ОСОБА_1 на посаді директора Голинської загальноосвітньої школи I-III ступенів.

Стягнути з відділу освіти Калуської РДА на користь ОСОБА_1 середній заробіток за час вимушеного прогулу з 28.11.2016р. до дня поновлення на роботі - 30 червня 2017року у розмірі 39097,34грн.

Рішення суду в частині поновлення на роботі та стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу за один місяць допустити до негайного виконання.

Судові витрати віднести за рахунок держави.

Рішення може бути оскаржене до апеляційного суду Івано-Франківської області через Калуський міськрайонний суд Івано-Франківської області протягом 10-ти днів з часу проголошення.

Головуючий: