

УДК 349.2

Тетяна Жовнір,

помічник приватного нотаріуса

Харківського міського нотаріального округу

ОСОБЛИВОСТІ ВИРІШЕННЯ ТРУДОВИХ СПОРІВ ПРО ПОНОВЛЕННЯ ПРАЦІВНИКА НА РОБОТІ

У статті проаналізовані думки науковців щодо визначення поняття трудового спору та сформульоване власне його визначення. Крім того, розглянуті окремі питання вирішення трудових спорів про поновлення працівника на роботі та проаналізована практика судів щодо виконання рішень суду з вказаного питання. Відзначені певні особливості вирішення трудових спорів про поновлення працівника на роботі.

Ключові слова: трудовий спір, поновлення працівника на роботі, вирішення трудових спорів.

Актуальність теми. У трудових відносинах працівник і роботодавець наділені певними правами та обов'язками, які можуть бути порушеними будь-якою зі сторін. З огляду на це, в частині застосування трудового законодавства виникають суперечності, зокрема спори про поновлення працівника на роботі у зв'язку зі звільненням його роботодавцем. З огляду на наявність великої кількості нормативно-правових актів, які регулюють трудові відносини, слід зазначити наявність окремих проблем у правозастосовній діяльності та неоднозначність судової практики вирішення відповідних трудових спорів.

Аналіз та виокремлення особливостей вирішення трудових спорів про поновлення працівника на роботі дасть змогу сформулювати на майбутнє пропозиції щодо законодавчого закріплення норм, які вирішують вказані проблеми питання на належному рівні.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. На проблемні питання вирішення трудових спорів звертали увагу такі вчені, як: В. С. Венедіктов, П. І. Димитрова, М. І. Іншин, В. В. Копейчиков, О. М. Куренний, Л. О. Ніколаєва, В. І. Прокопенко, С. М. Прилипка, Г. І. Чанишева, В. І. Щербина, О. М. Ярошенко та ін. Проте вирішення трудових спорів про поновлення на роботі працівника на тепер є малодослідженим і потребує, зокрема, визначення його особливостей.

Не вирішені раніше проблеми. З огляду на особливості судового розгляду трудових спорів у справах про поновлення на роботі працівника, слід зазначити, що нинішній стан регулювання таких відносин потребує комплексного переосмислення норм трудового права з метою приведення їх у відповідність до нових вимог суспільного, соціального й економічного розвитку країни. Визначення особливостей вирішення трудових спорів

про поновлення на роботі працівника та аналіз судової практики сприятиме додержанню законності та однаковому застосуванню норм права судами, а також забезпечить захист такого соціально-економічного права громадян, як права на працю.

Метою статті є аналіз стану вирішення трудових спорів про поновлення на роботі працівника та судової практики з даного питання і, як наслідок, виокремлення особливостей вирішення таких спорів для підвищення якості судочинства.

Виклад основного матеріалу. У сучасних умовах суперечливе та недосконале українське законодавство у сфері трудових правовідносин, яке не відповідає сучасним реаліям життя, є однією з причин виникнення суперечностей між працівником та роботодавцем. Працівники внаслідок спаду економіки в країні, безробіття, підвищення своєї юридичної грамотності, проведення судової реформи дедалі частіше захищають свої права та законні інтереси в судах. Унаслідок цього кількість трудових спорів у відносинах між працівником та роботодавцем, значна частка яких виходить із незаконного звільнення працівника, а отже, пов'язана з його поновленням на роботі, в судах України поступово збільшується.

Положення ч. 1 ст. 55 Конституції України щодо права звернення до суду закріплюють одну з найважливіших гарантій здійснення конституційних прав та свобод людини і громадянина [1].

Для визначення особливостей вирішення трудових спорів про поновлення працівника на роботі необхідно зрозуміти сутність визначення «трудолий спір».

Для цього дуже важливо зрозуміти час настання або момент виникнення трудового спору. Так, у науці трудового права виді-

ляють певні моменти виникнення трудових спорів. Деякі науковці вважають, що трудовий спір виникає під час звернення працівника або роботодавця до компетентного органу, який уповноважений вирішувати розбіжності в трудових правовідносинах.

Зокрема, В. М. Толкунова у своєму дослідженні зазначає, що трудові спори – це надіслані на розгляд юрисдикційного органу суперечності суб'єктів трудового права з питань застосування трудового законодавства чи про встановлення нових умов праці в партнерському порядку [2, с. 187]. Л. О. Ніколаєва під трудовими спорами розуміє не врегульовані шляхом безпосередніх переговорів між Сторонами трудових та тісно пов'язаних із ними відносин розбіжності, що викликані дійсними чи надуманими порушеннями прав, що випливають із цих правовідносин та які розглядаються компетентними органами чи посадовими особами в установленому законом порядку [3, с. 242]. Заслуговує на увагу думка М. І. Іншина, який вказує на те, що якщо трудовий конфлікт вирішується сторонами самостійно, тобто порядок його вирішення встановлюється чи визначається безпосередньо тими, хто конфліктує, то порядок вирішення трудового спору чітко регламентований чинним трудовим законодавством [4, с. 74]. Тобто у своєму дослідженні науковець зазначає, що у разі певного непорозуміння між Сторонами трудових відносин, які надалі вирішуються самостійно, виникає трудовий конфлікт, а не спір.

На нашу думку, зазначені позиції є слушними, адже деякі розбіжності, які виникають у трудових правовідносинах між суб'єктами, можуть мати лише ознаки малозначного конфлікту або певного непорозуміння і надалі можуть вирішитись самостійно через певний час або у разі зміни певних обставин, тому такі розбіжності не будуть свідчити про наявність трудового спору. Звернення працівника або роботодавця для вирішення розбіжностей до компетентного органу, який у законному порядку уповноважений на розгляд спорів, які виникають із трудових правовідносин, свідчить про наявність саме трудового спору. Тобто очевидним є те, що трудовий спір є наслідком трудових розбіжностей або конфліктів. Найвпливовішим компетентним органом, який вирішує трудові спори, є суд.

Іншої думки дотримується В. І. Прокопенко, який зазначає, що про наявність трудового спору можна говорити з моменту виникнення розбіжностей між працівником та роботодавцем, незалежно від того, в якій формі їх вирішуватимуть [5, с. 431]. Таку ж

думку у своєму напрацюванні висловлює і А. С. Голощанов [6, с. 7].

Отже, трудовий спір – це певний конфлікт або розбіжності, які виникають між працівником та роботодавцем у трудових правовідносинах з моменту звернення одного з таких суб'єктів до компетентного органу для їх врегулювання.

Відповідно до частини 1 статті 235 Кодексу законів про працю України, у разі звільнення без законної підстави або незаконного переведення на іншу роботу, у тому числі у зв'язку з повідомленням про порушення вимог Закону України "Про запобігання корупції" іншою особою, працівник повинен бути поновлений на попередній роботі органом, який розглядає трудовий спір. Стаття 221 вказаного Кодексу визначає, що трудові спори розглядаються комісіями з трудових спорів та районними, районними у місті, міськими чи міськрайонними судами [7].

Сьогодні в Україні активно намагаються змінити трудове законодавство, в тому числі і внести зміни в характер трудових відносин між працівником та роботодавцем, адже сучасне законодавство у вказаному питанні має певні розбіжності, що в подальшому позначаються на прийнятті суперечливих рішень у судах під час розгляду трудових спорів. У сучасних умовах трудові спори про поновлення на роботі незаконно звільнених або переведених на іншу роботу працівників є дуже поширеними різновидами трудових спорів і за загальним правилом розглядаються в порядку цивільного судочинства районними, районними у місті, міськими чи міськрайонними судами в судах.

Проте в разі виникнення трудових спорів із приводу прийняття громадян на публічну службу, її проходження, звільнення з публічної служби застосовується окремий порядок розгляду таких трудових спорів і спори з приводу поновлення на роботі суддів, прокурорів, слідчих, військовослужбовців та інших суб'єктів, які були прийняті на публічну службу, вирішуються в порядку, передбаченому Кодексом адміністративного судочинства України.

З'ясувавши поняття трудового спору та визначившись із компетентними органами, які розглядають такі спори, розглянемо певні особливості розгляду та вирішення таких спорів у судах.

Аналізуючи судову практику, можна зробити висновок, що більшість трудових спорів становлять спори про поновлення на роботі працівника, звільненого з ініціативи роботодавця на підставі ст. 40 (розірвання трудового договору з ініціативи власника

або уповноваженого ним органу), ст. 41 (додаткові підстави розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу з окремими категоріями працівників за певних умов) Кодексу законів про працю України [7]. Найбільш поширеною підставою звільнення працівника роботодавцем є зміни в організації виробництва і праці, зокрема ліквідація, реорганізація, банкрутство або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників (п. 1 ст. 40 Кодексу законів про працю України). Особливістю розгляду вказаної категорії спорів є те, що суд повинен встановити дійсні обставини справи, а також в обов'язковому порядку наявність причинного зв'язку скорочення чисельності чи штату працівників з реорганізацією, перепрофілюванням або іншими змінами в організації виробництва і праці. Так, на відміну від ліквідації, реорганізація підприємства не завжди є підставою для розірвання трудового договору з його працівниками, і ці поняття суд має відмежовувати. Зокрема, не є підставою для розірвання трудового договору факт реорганізації, який не супроводжувався скороченням чисельності або штату працівників.

Крім того, у справах про поновлення на роботі осіб у зв'язку з ліквідацією підприємства насамперед судом перевіряються всі докази і встановлюється, чи справді мала місце ліквідація підприємства, чи завершена його діяльність, чи все-таки відбулася реорганізація підприємства або зміна його власника [8, с. 76].

На практиці виникають певні складнощі у випадках, коли суд встановлює, що фактичного скорочення чисельності штату працівників не було, а відбулась зміна назви структурних підрозділів та посад. Суд доходить висновку, що звільнення було незаконним, і приймає рішення про поновлення працівника на роботі. Проте посади, на яку поновлюють працівника за рішенням суду, немає, і виконати таке рішення неможливо. Деколи, внаслідок таких судових рішень, одну й ту саму за змістом посаду одночасно обіймають дві різні особи, що призводить до неналежного виконання ними своїх обов'язків. З огляду на поширеність зазначених фактів, вказана проблема потребує врегулювання на законодавчому рівні.

Дуже часто на практиці проблемним постає питання щодо виконання рішення суду про поновлення на роботі незаконно звільненого або переведеного працівника.

Однією з особливостей виконання рішень про поновлення на роботі працівника є

те, що воно повинно бути виконано негайно. Така норма, зокрема, закріплена у частині 5 статті 235 Кодексу законів про працю України [7].

Негайне виконання судового рішення полягає в тому, що воно набуває ознак здійснення і підлягає виконанню не з часу набрання ним законної сили, що передбачено для більшості судових рішень, а негайно, з часу його оголошення в судовому засіданні, чим забезпечується швидкий і реальний захист життєво важливих прав та інтересів громадян і держави [9].

Проте на практиці трапляються випадки різного тлумачення вказаної нормами судами. Так, в одних випадках підставою для негайного поновлення на роботі позивача було судове рішення, а не постанова державного виконавця, який лише розпочав провадження з примусового виконання судового рішення [10], а в інших – судова колегія зазначила, що лише після відкриття виконавчого провадження у боржника (відповідача) виникає обов'язок щодо виконання рішення суду про поновлення позивача на роботі. Та обставина, що боржник не використав своє право добровільно виконати рішення суду першої інстанції, не може мати для нього негативних наслідків [11].

На нашу думку, з останнім тлумаченням норм законодавства погодитися не можна, адже державний виконавець у разі невиконання боржником рішення суду своєю постановою розпочинає примусове виконання рішення суду. Першочерговою та найголовнішою підставою для негайного поновлення на роботі працівника є судове рішення.

Висновки

Таким чином, можемо виділити певні особливості вирішення трудових спорів про поновлення працівника на роботі: 1) трудовий спір є наслідком певного трудового конфлікту або розбіжностей між роботодавцем і працівником; 2) під час розгляду трудових спорів із приводу прийняття громадян на публічну службу, її проходження, звільнення з публічної служби застосовується окремий порядок; 3) під час розгляду трудових спорів судам слід встановлювати дійсні обставини справи; 4) судові рішення про поновлення на роботу працівника повинно виконуватись негайно.

Список використаних джерел:

1. Конституція України : Закон України від 28 червня 1996 р. № 254к/96-вр. Відомості Верховної Ради України. 1996. № 30. Ст. 141.

2. Толкунова В. Н. Трудовое право: курс лекций. М.: ООО «ТК Велби», 2003. 320 с.

3. Щербина В. І., Венедіктов В. С. Трудовое право України: підруч. К.: Істина, 2008. 384 с.

4. Іншин М. І. Трудові конфлікти та трудові спори у системі соціальних конфліктів. Форум права. 2006. № 2. С. 71–75. URL: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2006-2/06imisck.pdf>.

5. Прокопенко В. І. Трудовое право України: підручник. Х.: Фірма «Консум», 1998. 480 с.

6. Голощапов С. А. Понятие, виды, причины, подведомственность трудовых споров: учебное пособие / гтв. ред. Толкунова В. Н. М.: Изд-во ВЮЗИ, 1984. Ч. 1. 81 с.

7. Кодекс законів про працю України: затверджений Законом УРСР від 10.12.1971 № 322-VIII.

Відомості Верховної Ради УРСР. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375.

8. Трубников П.Я. Судебное разбирательство гражданских дел отдельных категорий: учебное пособие. М.: «Былина», 1999. 303 с.

9. Штефан М. Й. Цивільний процес: підручник. К.: Ін Юре, 1997. С. 362.

10. Ухвала Богородчанського районного суду Івано-Франківської області від 25 квітня 2012 року № 2-575/11. URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/24309214>.

11. Колегія суддів з розгляду справ цивільного судочинства Апеляційного суду Сумської області 24 січня 2012 року. Справа №2-3658/11 URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/21058520>.

В статтє проанализированы мнения ученых относительно определения понятия трудового спора и сформулировано собственное определение. Кроме того, рассмотрены некоторые вопросы разрешения трудовых споров о восстановлении работника на работе и проанализирована практика судов по выполнению решений суда по указанному вопросу. Отмечены определенные особенности решения трудовых споров о восстановлении работника на работе.

Ключевые слова: трудовой спор, восстановление работника на работе, разрешение трудовых споров.

The article analyzes the opinions of scholars on the definition of the concept of labor dispute and formulates its own definition. In addition, certain issues of resolving labor disputes concerning the resumption of the employee at work and analyzed the practice of courts, in relation to enforcement of court decisions on the issue. Some features of the resolution of labor disputes concerning the renewal of the worker at work are noted.

Key words: labor disputes, employee resumption at work, resolution of labor disputes.

