

УДК 342.9

DOI <https://doi.org/10.32849/2663-5313/2019.5.23>**Ярослав Буряк,***канд. юрид. наук,**асистент кафедри цивільного права та процесу**Навчально-наукового інституту права та психології**Національного університету «Львівська політехніка»*

ЗАХИСТ ПРАВ ТА ЗАКОННИХ ІНТЕРЕСІВ ПРАЦІВНИКА СУДАМИ ЗАГАЛЬНОЇ ЮРИСДИКЦІЇ

Стаття присвячується дослідженню охорони прав та законних інтересів особи як працівника судовими органами загальної юрисдикції. Аналізується судова практика судів першої інстанції стосовно захисту та поновлення права особи на працю.

Ключові слова: інтереси особи, судовий захист, права людини, форми судового захисту, звільнення, поновлення особи.

Постановка проблеми. Сьогодні дедалі актуальнішою постає проблема охорони прав та законних інтересів особи як працівника судовими органами загальної юрисдикції. Аналіз реєстру судових рішень дає підстави говорити про великий обсяг порушень права особи на працю з боку роботодавців, і, як правило, єдиним правовим вирішенням цього питання залишається судовий розгляд справи та захист прав особи у цій категорії справ судами загальної юрисдикції.

Виклад основного матеріалу. Під правом на судовий захист слід розуміти передбачену законодавством можливість фізичних осіб здійснювати захист своїх прав у судах. Це право слід розглядати з різних боків: як одне з багатьох конституційних прав людини в державі на рівні з іншими політико-економічними, соціально-культурними правами, а також як право, яке закріплює спеціально визначений механізм захисту всіх без винятку вищезазначених прав [1, с. 12].

Право на судовий захист надійно закріпилося, крім вітчизняного, також і на міжнародному рівні, зокрема, у статті восьмій Загальної декларації прав людини зазначено, що кожна людина наділена правом ефективного поновлення у правах компетентними спеціальними національними судами в разі порушення її основних прав та свобод, наданих їй конституцією або законом [2].

У статті 6 Конвенції про захист прав людини, основоположних свобод визначено право на справедливий суд, відповідно до якого кожен має право на розгляд його справи справедливо і публічно в межах розумного строку незалежним і безстороннім судом, який встановлений законом, що вирішить спір щодо його прав, обов'язків цивільно-

го характеру та встановить обґрунтованість будь-якого наданого суду проти нього обвинувачення [3].

У Європейській соціальній хартії закріплено право усіх працівників на захист у разі звільнення: у частині 2 статті 24 чітко визначено обов'язок забезпечити кожному працівнику, який вважає себе звільненим без поважної причини, право на оскарження в неупередженому (незалежному) органі [4].

Право на судовий захист має завданням виконати надважливу функцію забезпечення й утвердження цінності кожної особи, зайнятої у сфері праці. І, звісно ж, реалізовувати це право на практиці можливо виключно завдяки судовій формі захисту [5, с. 21].

Можна навести багато думок вітчизняних науковців стосовно того, що ж саме розуміється під формами судового захисту. Так, більшість науковців дотримуються думки, що під поняттям «судова форма захисту» слід розуміти діяльність органів судової влади, що здійснює захист прав та законних інтересів громадян на основі конституційних принципів та цивільно-правовими способами й засобами, в передбаченій законом певній процесуальній формі, шляхом розгляду різноманітних спорів та скарг, здійснення судового контролю, прийняття законного та обґрунтованого судового рішення з метою запобігання можливим правопорушенням та їх припинення, усунення певних перешкод у здійсненні суб'єктивних прав та законних інтересів. Тобто можна говорити про певну юрисдикційну форму захисту охорони прав та законних інтересів особи, яка реалізовується шляхом здійснення правосуддя з метою відновлення порушених прав особи [6, с. 179].

Відповідно до частини 1 статті 235 КЗпП 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 [7].

Частиною 7 цієї статті встановлено, що рішення про поновлення на роботі незаконно звільненого або переведеного на іншу роботу працівника, прийняте органом, який розглядає трудовий спір, підлягає негайному виконанню.

У своєму рішенні Октябрський районний суд м. Полтави у справі № 554/10214/18 від 12.03.2019 про поновлення незаконно звільненого працівника, посилаючись на практику Верховного Суду України від 01 липня 2015 року у справі № 6-435 цс15, зазначив таке: «за змістом норм статті 236 КЗпП України затримкою виконання рішення суду про поновлення працівника на роботі слід вважати не видання власником (уповноваженим органом) наказу про поновлення працівника на роботі без поважних причин негайно, після проголошення судового рішення» [8].

Тобто за змістом статті 236 КЗпП України в разі затримки власником або уповноваженим ним органом виконання рішення органу, який розглядав трудовий спір про поновлення на роботі незаконно звільненого або переведеного на іншу роботу працівника, цей орган виносить ухвалу про виплату йому середнього заробітку або різниці в заробітку за час затримки.

Фактично судовий захист прав особи, як і діяльність суду, не може вважатися ефективним, якщо рішення суду не буде виконано або виконано неналежним чином і без подальшого контролю суду за його виконанням. Пунктом 1 статті 6 Конвенції гарантується право кожної особи на звернення до суду з позовом стосовно захисту її прав та обов'язків цивільного характеру. У справі «Горнські проти Греції» Європейський суд зазначив, що виконання судового рішення, ухваленого будь-яким судом, має розцінюватися як складова частина процесу розгляду справи судом [9].

Слід розрізняти виконання рішення суду про поновлення на роботі і фактичне поновлення трудових відносин у сторін, яке, зокрема, визначає момент поновлення. Таким чином, обов'язок роботодавця з виконання рішення суду вважається виконаним з моменту видачі правильно оформленого наказу про поновлення на роботі.

Процедура поновлення не є завершеною з моменту видачі наказу про поновлення, оскільки остання потребує участі не тільки роботодавця, а й працівника. Отже, працівник не може вважатися таким, що перебуває у трудових відносинах із роботодавцем без особистої своєї участі.

Приступити до роботи – це право працівника, тоді як виконати рішення про поновлення на роботі незаконно звільненого працівника – обов'язок роботодавця. Якщо роботодавець добровільно не виконає рішення суду про поновлення на роботі, змушений буде виконати його в примусовому порядку [10].

Фактично рішення про поновлення на роботі незаконно звільненого працівника підлягає негайному виконанню (частина 7 статті 235 КЗпП України).

Негайне виконання судового рішення полягає в тому, що воно набуває властивостей обов'язковості і підлягає виконанню не з моменту набрання ним законної сили, а негайно, з часу його оголошення в судовому засіданні.

Оскільки зазначена норма права в імперативній формі передбачає негайне виконання рішення суду про поновлення працівника на роботі, відсутність у судовому рішенні вказівки про це не позбавляє рішення його обов'язковості з моменту проголошення [11].

Обов'язковість рішень суду віднесена Конституцією України до основних засад судочинства (стаття 129 Конституції України). З огляду на принцип загальнообов'язковості судових рішень, судові рішення, які відповідно до закону підлягають негайному виконанню, є обов'язковими для виконання, зокрема, посадовими особами, від яких залежить реалізація прав особи, підтверджених судовим рішенням.

Як роз'яснив Пленум Верховного Суду України у пункті 34 постанови Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 року № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів», належним виконанням судового рішення про поновлення на роботі слід вважати видання власником про це наказу, що дає можливість працівнику приступити до виконання своїх попередніх обов'язків.

Законодавством не передбачено обов'язок працівника виходити на роботу наступного робочого дня після оголошення рішення про його поновлення на роботі. Працівник має протягом установленого законом строку звернутися до державної виконавчої служби з відповідною заявою про примусове виконання цього рішення [12].

Якщо після виконання роботодавцем рішення про поновлення працівника на робо-

ті (тобто після видання відповідного наказу) працівник фактично не приступив до роботи з вини роботодавця, а саме роботодавець несвоєчасно ознайомив працівника з наказом, не забезпечив робочим місцем, працівник має право вимагати виплатити йому середній заробіток за час вимушеного прогулу до дня, коли він фактично приступить до роботи. Таку вимогу роботодавець може виконати добровільно, зазначивши в таблиці працівника як такого, що приступив до роботи, або видавши відповідний наказ про виплату йому середнього заробітку за час вимушеного прогулу, у якому має зазначити причини, через які поновлений працівник не міг фактично приступити до роботи, тривалість вимушеного прогулу та розмір належної йому виплати.

Обов'язковість рішень суду віднесена Конституцією України до основних засад судочинства (стаття 129-1 Конституції України). Отже, з огляду на принцип загальнообов'язковості судових рішень за змістом статей 18, 430 ЦПК України судові рішення, які відповідно до закону підлягають негайному виконанню, є обов'язковими для виконання, зокрема, посадовими особами, від яких залежить реалізація прав особи, підтверджених судовим рішенням [13].

Як роз'яснив Пленум Верховного Суду України у пункті 34 постанови Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 року № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів», належним виконанням судового рішення про поновлення на роботі слід вважати видання власником про це наказу, що дає можливість працівнику приступити до виконання своїх попередніх обов'язків.

Висновки

Отже, аналіз зазначених правових норм дає підстави для висновку про те, що законодавець передбачає обов'язок роботодавця добровільно і негайно виконати рішення суду про поновлення працівника на роботі, що полягає у тому, щоб видати наказ про поновлення працівника на роботі, і цей обов'язок виникає відразу після оголошення рішення суду, незалежно від того, чи буде дане рішення суду оскаржуватися.

Список використаних джерел:

1. Дашутін І. В. Правове регулювання судового захисту трудових прав громадян : автореферат дис. ... канд. юрид. наук. Харків, 2011. 28 с.
2. Загальна декларація прав людини від 10 грудня 1948 р. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws> (дата звернення: 05.05.2019).
3. Конвенція про захист прав і основоположних свобод від 4 листопада 1980 р. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws> (дата звернення: 05.05.2019).
4. Європейська соціальна хартія від 3 травня 1996 р. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws> (дата звернення: 05.05.2019).
5. Ситницька О. А. Юридичні гарантії права на працю та права на відпочинок за трудовим законодавством України : монографія. Хмельницький : Видавництво Хмельницького університету управління та права, 2010. 167 с.
6. Бурак В. Я. До поняття правового захисту трудових прав працівників. *Вісник ЛНУ ім. І. Франка. Серія «Юридична»*. 2009. Вип. 48. С. 177-182.
7. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 (зі змінами). URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws> (дата звернення: 05.05.2019).
8. Заочне рішення Октябрського районного суду м. Полтави від 12.03.2019 у справі № 554/10214/18. URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/80576132> (дата звернення: 05.05.2019).
9. Рішення Ленінського районного суду м. Миколаєва від 03.04.2019 у справі № 489/1120/19. URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/80896360> (дата звернення: 05.05.2019).
10. Рішення Галицького районного суду м. Львова від 10.01.2019 у справі № 461/4085/18. URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/79120085> (дата звернення: 05.05.2019).
11. Рішення Тернопільського міськрайонного суду Тернопільської області від 08.10.2018 у справі № 607/12675/18. URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/77126596> (дата звернення: 05.05.2019).
12. Рішення Малиновського районного суду м. Одеси від 15.03.2018 у справі № 521/1892/18. URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/72926329> (дата звернення: 05.05.2019).
13. Рішення Заводського районного суду м. Миколаєва від 23.04.2018 у справі № 487/4900/17. URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/73827839> (дата звернення: 05.05.2019).

Статья посвящается исследованию охраны прав и законных интересов лица как работника судебными органами общей юрисдикции. Анализируется судебная практика судов первой инстанции по защите и восстановлению права человека на труд.

Ключевые слова: интересы лица, судебная защита, права человека, формы судебной защиты, освобождения, обновления человека.

The article is devoted to the study of the protection of the rights and legitimate interests of a person as an employee of the courts of general jurisdiction. The court practice of courts of first instance regarding the protection and renewal of the right of a person to work is analyzed.

Key words: person's interests, judicial protection, human rights, forms of judicial protection, dismissal, renewal of a person.

