

М. О. Куценко, аспірант кафедри цивільно-правових дисциплін
Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ

ОСОБЛИВОСТІ ЗАСТОСУВАННЯ СУДАМИ ЗАКОНОДАВСТВА У СПРАВАХ ПРО ПОНОВЛЕННЯ ПРАЦІВНИКА НА РОБОТІ

У даній статті досліджується проблематика поновлення працівника на роботі у випадках звільнення працівника без законної підстави або внаслідок незаконного переведення на іншу роботу. Визначено, що поновлення працівника на роботі – це самостійна складова трудового права, котра включає у себе сукупність правових приписів, що сприяють реалізації конституційного права суб'єкта на працю шляхом відновлення трудових відносин між працівником та роботодавцем у випадках звільнення працівника без законної підстави або внаслідок незаконного переведення на іншу роботу. Поновлення на роботі є правовим інститутом, адже правові норми, котрі входять до змісту останнього забезпечують правове регулювання однорідний за своїм змістом суспільних відносин. Автор концентрує увагу на розгляді правової природи поновлення на роботу в інституційному та правовідновлюючому аспектах та наводить комплексні підходи до розуміння даної правової категорії. Встановлено, що категорія поважності причин пропуску строку звернення до суду є питанням факту, а не права, та підлягає суб'єктивній судовій оцінці у кожному конкретному випадку. В статті доведено, що суд не може зобов'язати працівника примусово поновитися на роботі та виконувати відповідні трудові функції поза його волею, адже це буде суперечити конституційним засадам реалізації права на працю. Визначено, що компенсація завданої моральної шкоди не поглинається фактом відновлення становища, яке існувало до порушення трудових прав, шляхом поновлення на роботі, а має самостійне юридичне значення. Також автором концентрується увага на великій кількості проблемних питань, що виникають у практичній площині реалізації профільних положень національного законодавства, крізь призму судової практики судів вищих інстанцій.

Ключові слова: поновлення на роботі, припинення трудового договору, працівник, роботодавець, заробітна плата.

M. O. Kutsenko. Peculiarities application of legislation by courts in cases of resumption at work

This article examines the issue of reinstatement of an employee in cases of dismissal without legal grounds or as a result of illegal transfer to another job. It was determined that the reinstatement of an employee at work is an independent component of labor law, which includes a set of legal prescriptions that contribute to the realization of the subject's constitutional right to work by restoring labor relations between the employee and the employer in cases of dismissal of the employee without legal grounds or as a result of illegal transfer to another job. Reinstatement is a legal institution, because the legal norms that are part of the content of the latter provide legal regulation of social relations that is uniform in its content. The author concentrates attention on considering the legal nature of reinstatement in institutional and law-restoring aspects and presents complex approaches to understanding this legal category. It has been established that the category of seriousness of the reasons for missing the deadline to appeal to the court is a matter of fact, not law, and is subject to a subjective judicial assessment in each specific case. The article proves that the court cannot oblige the employee to forcibly return to work and perform relevant labor functions against his will, as this would be contrary to the constitutional principles of exercising the right to work. It was determined that compensation for moral damage is not absorbed by the fact of restoration of the situation that existed before the violation of labor rights, through reinstatement, but has an independent legal significance. The author also focuses attention on a large number of problematic issues that arise in the practical sphere of implementation of the relevant provisions of national legislation, through the prism of the judicial practice of the courts of higher instances.

Key words: resumption of work, termination of the labor contract, employee, employer, salary.

Постановка проблеми. Трудова сфера є однією із сфер суспільної взаємодії у межах котрої простежується ряд зловживань з боку роботодавців. Не дивлячись на те, що сторони у трудовому правовідношенні визначаються юридично рівними, фактичний стан речей встановлює, що працівники потерпають від свавілля роботодавців, одним із яких є звільнення працівника без законної підстави або незаконне переведення на іншу роботу. Маючи намір реалізувати своє конституційне право на працю, працівники звертаються за захистом до судової інституції з метою поновлення на роботі. Разом із тим, неоднозначність положень національного законодавства призводить до того, що й судова практика йде диференційованими шляхами. Таким чином, на сьогодні актуальним видається комплексний аналіз положень національного законодавства та відповідної судової практики, при цьому концентруючи увагу на проблемних аспектах, котрі виникають при практичному застосуванні відповідних норм національного законодавства про поновлення на роботі.

Стан дослідження. Встановимо, що обрана нами проблематика є мало дослідженою у межах національного законодавства. Лише точкові напрацювання у даній площині мають такі науковці як: А.Ф. Гончар, В.В. Андрійчук, З.Я. Козак, А.І. Домбругова, Н.Д. Гетьманцев, О.А. Шурин та інші. Разом із тим,

у жодному із наукових напрацювань даних авторів не здійснений комплексний аналіз проблемних питань, котрі виникають при реалізації даних профільних правових норм, а також судової практики їх застосування.

Мета дослідження. Таким чином, мета даного дослідження полягає у визначенні правової природи «поновлення на роботі», а також в аналізі практичного застосування відповідних правових норм крізь призму аналізу судової практики судів вищих інстанцій.

Виклад основного матеріалу. Переходячи до розгляду обраної нами проблематики по суті, перш за все необхідно встановити, що собою являє таке поняття як поновлення на роботі у межах трудового права та законодавства загалом. Відтак, встановимо, що поновлення працівника на роботі – це самостійна складова трудового права, котра включає у себе сукупність правових приписів, що сприяють реалізації конституційного права суб'єкта на працю шляхом відновлення трудових відносин між працівником та роботодавцем у випадках звільнення працівника без законної підстави або внаслідок незаконного переведення на іншу роботу. Разом із тим, відзначимо, що до сьогодні у правовій доктрині не існує універсального підходу щодо визначення суті даного структурного компоненту. Відтак, одні науковці визначають поновлення на роботі як правовий інститут, говорячи про самостійність та відносну відокремленість останнього у системі трудового права, інші навпаки, поширюючи цивілістичний концепт, визначають, що аналізована нами категорія є способом захисту трудових прав. Таким чином, доречним видається короткий аналіз даної неузгодженості. По-перше, розглядаючи поновлення на роботі як інститут трудового права, перш за все встановимо, що доцільно розуміти під категорією «правовий інститут». Так, А.Ф. Черданцев визначає, що правовий інститут – це сукупність правових норм, яка утворює уособлену частину галузі права. Відповідно, галузь права - частина системи права, а правовий інститут - частина галузі права. Якщо галузь права регулює певний рід суспільних відносин, то інститут - певний вид відносин всередині даного роду [1, с.237]. При цьому правові інститути покликані забезпечити правове регулювання саме однорідних суспільних відносин, тобто відносин одного порядку. Зазначимо, що у даній площині, також до уваги має братися й обсяг правових відносин, що піддається врегулюванню. Вчені, М.І. Міпузов і А.В. Малько вказують, що правовий інститут - це порівняно невелика стійка група правових норм, регулюючих певний різновид суспільних відносин [2, с.397]. У даній площині можна стверджувати, що поновлення на роботі є правовим інститутом, адже правові норми, котрі входять до змісту останнього забезпечують правове регулювання однорідний за своїм змістом суспільних відносин. Разом із тим, аналізуючи суть аналізованого нами поняття, без сумніву можна встановити, що останнє являє собою спосіб захисту трудових прав працівника. У даній площині можна застосувати аналогію із цивільного законодавства, де ст. 16 Цивільного кодексу України, встановлює, що одним із способів захисту прав є відновлення становища, яке існувало до порушення права. Таким чином, поновлення на роботі, і буде вважатися цим «відновленням становища», адже КЗпП, встановлює, що останнє може бути застосованим лише у двох випадках, котрі є очевидно протиправними, це звільнення працівника без законної підстави, а також незаконне переведення працівника на іншу роботу. Отже, з аналізу суті «поновлення на роботі» можна встановити, що останнє являє собою явище диференційованого порядку та може бути розглянутим як правовий інститут, а також як спосіб захисту порушеного права.

Правовою основою для поновлення працівника на роботі є положення Кодексу законів про працю, зокрема ст. 235, 236, 237, а також положення Законів України «Про запобігання корупції», «Про виконавче провадження», тощо. З комплексного аналізу положень ч. 7 ст. 235 КЗпП, п. 4 ч. 1 ст. 430 ЦПК, ст. 65 Закону України «Про виконавче провадження», можемо встановити, що суб'єктом, який уповноважений на поновлення працівника на роботі є суд, рішення котрого підлягає негайному виконанню.

Із урахуванням негативних тенденцій, котрі на сьогодні можна простежити на ринку праці, що зокрема обумовлені порушенням трудових прав громадян, судова практика є багатою на правові позиції у відповідній площині. Таким чином, нижче пропонуємо сконцентрувати увагу на ключових позиціях національних судових інституцій, у контексті застосування останніми законодавства про поновлення на роботі.

I. Питання визначення строку подачі заяви до суду про поновлення працівника на роботі

У межах КЗпП ст. 233 встановлює, що у справах про звільнення з роботи строк звернення до суду становить один місяць з дня вручення копії наказу про звільнення або з дня видачі трудової книжки. Можна встановити, що законодавець у даному випадку пішов шляхом чіткої, імперативної законодавчої констатації відповідного строку. Разом із тим у межах практичної площини постає ряд запитань, що зумовлені такими підставами: чи підлягають дані строки поновленню, перериванню, продовженню, тощо. Відтак, для надання відповіді на останні та ряд суміжних запитань, пропонуємо звернутися до судової практики.

• Постанова Верховного Суду від 16.01.2018 у справі № 490/9707/14-ц встановлює, що «в статті 234 КЗпП України не передбачається переліку поважних причин для поновлення строку, оскільки їх поважність має визначатися в кожному випадку, залежно від конкретних обставин. Вочевидь, що як поважні причини пропуску строку, встановленого в частині першій статті 233 КЗпП України, мають кваліфікуватися ті, які об'єктивно перешкоджали чи створювали труднощі для своєчасного звернення до суду та підтверджені належними доказами» [3]. При цьому варто встановити, що категорія поважності причин пропуску строку звернення до суду є питанням факту, а не права, та підлягає суб'єктивній судовій оцінці у кожному конкретному випадку. Окрім того, вважаємо, що так звані «поважні причини» не можуть об'єктивно бути

закріплені у межах національного законодавства, адже це буде обмежувати суддівський розсуд, та призведе до можливого обмеження конвенційного права громадян на доступ до суду.

Надаючи приклад поважних і неповажних причин пропущення строку на звернення до суду для поновлення на роботі, можемо встановити, що у вище зазначеній нами постанові ВС від 16.01.2018 у справі № 490/9707/14-ц визнав, що причини пропущення строку є неповажними, адже мали місце, явні порушення процесуальних строків у контексті звернення до суду, а твердження позивача про те, що це було зумовлено хворобою її матері, не відповідали дійсності, адже між вище зазначеними подіями мали місце суттєві темпоральні відмінності. Разом із тим, у справі № 592/2567/17 Верховним Судом була встановлена поважна причина порушення строку на звернення до суду, так як позивач проходив військову службу, та протягом строку у межах котрого мало бути здійснено звернення до суду постійно перебував на території військової частини, виконуючи завдання, пов'язані з військовою службою.

II. Питання негайного виконання судового рішення про поновлення працівника на роботі

Як вже було зазначено нами вище, національне законодавство, визначає, що судові рішення про поновлення працівника на роботі повинні підлягати негайному виконанню. Таким чином, на практиці виникає питання, яке виконання слід вважати «негайним», і хто має виступати безпосереднім суб'єктом відповідного виконання судового рішення. З аналізу судової практики можна встановити, що:

- постанова Пленуму Верховного Суду України від 06.11.92 № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів», у п. 34 встановлює, що «рішення про поновлення на роботі вважається виконаним з дня видання власником або уповноваженим ним органом про це наказу» [4]. Тобто ВСУ визначає, що суб'єктом, котрий повинен забезпечити виконання рішення суду є власник підприємства, установи, організації або уповноважений власником орган шляхом видачі наказу про відповідне поновлення на роботі.

- Постанова Верховного Суду від 21.03.2018 у справі № 243/2748/16-ц встановлює, що законодавець передбачає обов'язок роботодавця добровільно і негайно виконати рішення суду про поновлення на роботі працівника в разі його незаконного звільнення. Цей обов'язок полягає у тому, що роботодавець зобов'язаний видати наказ про поновлення працівника на роботі відразу після оголошення рішення суду, незалежно від того, чи буде це рішення суду оскаржуватися [5]. Відтак, окрім встановлення уповноваженого суб'єкта на виконання зазначеної категорії судових рішень ВС також передбачає темпоральні межі його виконання, переходячи від загальної категорії «негайне виконання» до більш конкретизованої, а саме «виконання відразу після оголошення рішення суду».

III. Питання відшкодування моральної шкоди

Наступним проблемним аспектом в аналізовані нами площині є питання відшкодування моральної шкоди, що передбачено ст. 237-1 КЗпП. Відповідна правова норма передбачає, що відшкодування моральної шкоди працівнику провадиться у разі, якщо порушення його законних прав призвели до моральних страждань, втрати нормальних життєвих зв'язків і вимагають від нього додаткових зусиль для організації свого життя. Разом із тим, жоден законодавчий акт, не містить положення про те, що слід вважати «моральними стражданнями», «нормальними життєвими зв'язками», та яким чином доцільно оцінювати моральну шкоду. Відповіді на дані питання, частково надаються судовою практикою, тож звернемося до відповідних положень.

- Відповідно до п. 5 постанови Пленуму Верховного Суду України від 31.03.95 р. № 4 при вирішенні спору про відшкодування моральної (немайнової) шкоди підлягають встановленню такі обставини: наявність такої шкоди, протиправність діяння її заподіювача, наявність причинного зв'язку між шкодою і протиправним діянням заподіювача та вини останнього в її заподіянні [6]. Суд, зокрема, повинен з'ясувати, чим підтверджується факт заподіяння позивачеві моральних чи фізичних страждань або втрат немайнового характеру, за яких обставин чи якими діями (бездіяльністю) вони заподіяні, в якій грошовій сумі чи в якій матеріальній формі позивач оцінює заподіяну йому шкоду та з чого він при цьому виходить, а також інші обставини, що мають значення для вирішення спору. Логічним видається встановити, що у разі незаконного звільнення працівника з роботи чи у випадку незаконного переведення на іншу роботу моральні страждання можуть заподіюватися, як самими цими діями роботодавця, так і порушенням стійких суспільних зв'язків працівника, а також можливим громадським осудом. Разом із тим, категорія «моральної шкоди» все ж залишається категорією суддівського розсуду.

- Постанова Верховного Суду від 18.01.2018 у справі № 362/7161/15-ц встановлювала, що «незаконним звільненням позивачеві було завдано значних моральних страждань, які полягають у постійному страху залишитись без роботи, а відтак залишитись без засобів існування, а також стресі, пов'язаному з неможливістю на самореалізацію суспільно-корисною працею, що позбавляє його стану внутрішньої рівноваги та сенсу соціального буття і завдає почуття незахищеності перед свавіллям Глевахівського селищного голови [7]. Завдана йому моральна шкода вимагає від нього додаткових значних зусиль для організації свого життя та подолання страху, стресу почуття незахищеності. Окрім того, компенсація завданої моральної шкоди не поглинається самим фактом відновлення становища, яке існувало до порушення трудових прав, шляхом поновлення на роботі, а має самостійне юридичне значення». Таким чином, у даній площині суд встановив, що моральна шкода підлягає відшкодуванню навіть і у тому випадку, якщо фактично становище, котре було порушене вже відновлено.

IV. Питання щодо виплати середнього заробітку працівнику через вимушений прогул, що був зумовлений недобросовісними діями роботодавця

Національне трудове законодавство передбачає, що 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 нижче оплачуваної роботи, але не більш як за один рік. Здавалося б чітка правова норма, котра встановлює загальне правило відшкодування втраченого заробітку через вимушений прогул, не мала б створювати проблемних ситуацій на практиці. Разом із тим, аналіз правових позицій вищих судових інституцій, надає можливість дійти до кардинально протилежного висновку. Відтак, національні правові норми не встановлюють, яким чином слід вчинити у тому разі, якщо працівник відмовляється від поновлення на роботі, хоча сам наказ про його звільнення визнано незаконним. Звертаючись до судової практики, доцільно сконцентрувати увагу на рішенні Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ від 25.09.2017 у справі № 223/30/16-ц [8]. У межах даного рішення суд встановив, що визнання наказу про звільнення незаконним автоматично тягне за собою поновлення працівника на роботі та обов'язок роботодавця виплатити заробітну плату за час вимушеного прогулу. Що стосується «автоматизму» обов'язку роботодавця здійснити виплату заробітної плати за час вимушеного прогулу, то відповідно у даному випадку вже йде мова про обов'язок, що підлягає безумовному виконанню. Таким чином, комплексний аналіз правових норм та положень судової практики надав можливість встановити, що навіть у випадку, коли працівник відмовляється від поновлення на роботі, але наказ про його звільнення був визнаний протиправним, це не звільняє роботодавця від обов'язку здійснення відшкодування середньомісячного заробітку.

Висновок: Таким чином, підсумовуючи все вище викладене можемо зробити ряд висновків:

1. Поновлення на роботі являє собою самостійну структурну складову трудового права, що може бути розглянута в інституційному та правовідновлюючому аспектах, та проявляється у сукупності правових приписів, що сприяють реалізації конституційного права суб'єкта на працю шляхом відновлення трудових відносин між працівником та роботодавцем у випадках звільнення працівника без законної підстави або внаслідок незаконного переведення на іншу роботу.

2. Реалізація правових норм поновлення працівника на роботі не зважаючи на їхню з першого погляду чіткість опосередкована рядом проблемних аспектів, що зумовлювало необхідність розгляду останніх судом касаційної інстанції, відтак, проблематика існує у тому, щоб:

- Встановити причини поважності/неповажності пропущення строку подачі заяви про поновлення на роботі (дане питання розглядається у кожному конкретному випадку, з урахуванням фактичних обставин справи за внутрішнім переконанням суду).

- Визначення положення про «негайність» виконання судового рішення про поновлення на роботі (судова практика виходить із того, що суб'єктом, котрий має забезпечити виконання судового рішення про поновлення на роботі є роботодавець, разом із тим негайність виконання полягає у виконання судового рішення відразу після його проголошення).

- Встановити положення про можливість/неможливість відшкодування моральної шкоди (суди обґрунтовують, що моральна шкода носить самостійне юридичне значення, а питання про її відшкодування вирішується у кожному конкретному випадку із урахуванням фактичних обставин справи).

- Визначення питання про можливість відшкодування середнього заробітку працівнику через вимушений прогул, що був зумовлений недобросовісними діями роботодавця (у даній площині суди виходять з того, що відповідна виплата має проводитись автоматично з тим, що суд визнає наказ про звільнення неправомірним. Разом із тим, суд не може зобов'язати працівника примусово поновитися на роботі та виконувати відповідні трудові функції поза його волею, адже це буде суперечити конституційним засадам реалізації права на працю).

Таким чином, все вище викладене надає можливість встановити, що судова практики розгляду судам справ про поновлення працівників на роботі, та відповідні аспекти застосування профільного національного законодавства, надають можливість комплексно та повно дослідити правову природу та суть даного явища.

Список використаних джерел

1. Черданцев А.Ф. Теория государства и права: Учебник. М.: Юрайг. М, 2001. 432 с.
2. Теория государства и права: Курс лекций /Под ред. Н.И. Матузова, А.В. Малько. М.: Юрист, 2001. 776 с.
3. Постанова Верховного Суду від 16.01.2018 р. у справі № 490/9707/14-ц. URL: <https://youcontrol.com.ua/ru/catalog/court-document/71639495/>
4. Постанова Пленуму Верховного Суду України від 06.11.92 № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92>
5. Постанова Верховного Суду від 21.03.2018 р. у справі № 243/2748/16-ц. URL: <https://taxlink.ua/ua/court/postanova-verhovnogo-sudu-vid-21032018-u-spravi-243274816-c/>
6. Постанови Пленуму Верховного Суду України від 31.03.95 р. № 4 «Про судову практику в справах про відшкодування моральної (немайнової) шкоди». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0004700-95#Text>
7. Постанова Верховного Суду від 18.01.2018 р. у справі № 362/7161/15-ц. URL: https://protocol.ua/ru/postanova_ktss_vp_vid_18_01_2018_roku_u_spravi_362_7161_15ts/
8. Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ від 25.09.2017 р. у справі № 223/30/16-ц. URL: <https://taxlink.ua/ua/court/uhvala-vishchogo-specializovanogo-sudu-z-rozglyadu-civilnih-i-kriminalnih-sprav-vid-25092017-u-spravi-2233016-c/>