

**Кисельова О.І.**

*к.ю.н., старший викладач кафедри АГПФЕБ  
Сумського державного університету*

## **АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ЗАХИСТУ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ ПРИ ПОНОВЛЕННІ НА РОБОТУ**

В сучасних умовах економічної кризи дедалі більше роботодавців змушені відмовлятися від праці найманих працівників. У зв'язку з чим на підприємствах, установах, організаціях збільшується кількість випадків скорочення чисельності (штату) працівників, здійснюється переведення на нижче оплачувані посади тощо. За таких умов часто порушуються трудові права та законні інтереси працівників, недотримуються гарантії забезпечення таких прав та інтересів. Тому питання захисту трудових прав працівників набуває своєї актуальності. Одним із найпоширеніших різновидів заходів захисту в трудовому праві є поновлення на роботі незаконно звільнених або переведених працівників.

Відповідно до статті 43 Конституції України громадянам гарантується захист від незаконного звільнення [1]. Статтею 5<sup>1</sup> Кодексу законів про працю України передбачено, що держава гарантує працездатним громадянам, які постійно проживають на території України, правовий захист від незаконного звільнення, а також сприяння у збереженні роботи [2].

Відповідно до ч. 1 ст. 235 КЗпП у разі звільнення без законної підстави або незаконного переведення на іншу роботу, працівник повинен бути поновлений на попередній роботі органом, який розглядає трудовий спір[2].

Згідно з Роз'ясненням Міністерства юстиції України про порядок розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу від 1 лютого 2011 р., поновлення на роботі попереднього працівника є підставою для звільнення нового лише у тому випадку, якщо воно проводиться відповідно до законодавства, коли органами, що розглядають трудові спори, поновлюється на роботі працівник, який був незаконно звільнений або переведений на іншу роботу. Так, поновлення на роботі з подальшим звільненням нового працівника може відбуватися:

- за рішенням органу, що розглядає трудовий спір (суду чи комісії з трудових спорів), якщо працівник звільнений без законних підстав (ст. 235 КЗпП);

- за ініціативою роботодавця чи за вимогою відповідного органу нагляду за законністю (профспілкової організації, інспекції з праці тощо) — при встановленні факту звільнення працівника без законної підстави (зокрема,

якщо працівника було звільнено без погодження з профспілковим органом у випадку, коли таке погодження є обов'язковим згідно з законом);

- за ст. 6 Закону України «Про порядок відшкодування шкоди, завданої громадянину незаконними діями органів дізнання, досудового слідства, прокуратури і суду» від 1 грудня 1994 р. № 266/94-ВР — громадянин, звільнений з роботи (посади) у зв'язку з незаконним засудженням або усуненням з посади в зв'язку з незаконним притягненням до кримінальної відповідальності, повинен бути поновлений на попередній роботі, а у разі неможливості цього (при ліквідації підприємства, скорочення посади, наявності інших передбачених законом підстав, що перешкоджають поновленню на роботі) йому повинна бути надана державною службою зайнятості, не пізніше місячного терміну від дня звернення, інша відповідна робота (за умови, що таке звернення надійшло протягом трьох місяців з моменту вступу в законну силу виправдувального вироку або винесення постанови про закриття кримінальної справи за відсутністю події злочину, відсутністю в діянні складу злочину чи недоведеністю участі обвинуваченого в здійсненні злочину) [3].

Поновлення на роботі полягає в тому, що працівнику надається та ж робота, яку він виконував до звільнення його з роботи. При цьому слід мати на увазі, що суд, як і будь-який інший орган по розгляду трудових спорів, не має адміністративних повноважень, тому він не може скасовувати накази, змінювати підстави розірвання трудового договору. Якщо звільнення з роботи проведено з порушенням закону, суд, не скасовуючи наказу і не змінюючи підстав припинення трудового договору, зобов'язаний поновити працівника на попередній роботі.

Отже, поновлення працівника на роботі - це надання працівникові роботи, обумовленої трудовим договором, тобто тієї, якої його було незаконно позбавлено через припинення або розірвання трудового договору. Тобто йдеться не про надання будь-якої роботи, а саме тієї, яку працівник виконував до незаконного звільнення або переведення. Саме цим поновлення на роботі відрізняється від його працевлаштування. Надання працівникові іншої роботи, а не тої, з якої його було незаконно звільнено або переведено можливо, але за умови укладання мирової угоди, яка затверджується судом.

Актуальним залишається питання щодо можливості застосування альтернативних дій роботодавцем замість поновлення працівника. Частина 1 ст. 235 КЗпП не передбачає ніякої альтернативи поновленню працівника на роботі. Але така позиція законодавця вбачається недалекою, адже при незаконні звільнення потерпілі далеко не завжди звертаються до суду з позовом про поновлення на роботі. Вони знають, що велика [реальність](#) бути

звільненим знову, але вже за якоюсь іншою підставою, тому юридична конструкція "працівник повинен бути поновлений на попередній роботі", має розглядатися виключно як гарантія для працівника. Тобто, якщо працівник вимагає поновлення на роботі, орган, який розглядає трудовий спір, зобов'язаний поновити його на попередній роботі, а роботодавець зобов'язаний таку роботу йому надати. У разі, коли працівник не вимагає поновлення на роботі, мають діяти принципи свободи праці (частини 1 і 3 ст. 43 Конституції) та принцип верховенства права (ч. 1 ст. 8 Конституції) і працівник не повинен поновлюватися на роботі.

Треба зазначити, що і положення статті 10 Конвенції МОП № 158 не містить жорсткого припису щодо поновлення працівників на роботі в разі незаконного звільнення, передбачаючи обов'язкову альтернативу - виплату відповідної компенсації чи іншої такої допомоги, яку можна вважати за доцільну [4].

Ще однією особливістю захисту прав працівника при розгляді справ про поновлення на роботі є [реалізація права](#) працівника на компенсацію моральної шкоди у разі незаконного його звільнення. Право на компенсацію моральної шкоди у сфері трудових правовідносин стало серйозним кроком [на шляху](#) реалізації всього спектру прав і свобод особистості. Так, згідно зі ст. 237<sup>1</sup> КЗпП відшкодування роботодавцем моральної шкоди працівнику здійснюється в разі, якщо порушення його законних прав призвели до моральних страждань, втрати нормальних життєвих зв'язків і вимагає від нього додаткових зусиль для організації свого життя [2].

Але, як показує практика розгляду справ про поновлення на роботі, багато позивачів відмовляються від пред'явлення позову про компенсацію моральної шкоди не тільки внаслідок своєї необізнаності, а й з неможливості довести причинний зв'язок між фактами незаконного звільнення та моральними, психічними стражданнями.

Отже, доцільним у трудовому законодавстві закріпити норму, за якою роботодавець вважався б винним у спричиненні працівникові моральної шкоди, якщо він не доведе, що його дії або бездіяльність у частині порушення правил охорони праці та безпеки виробництва не заподіяли та не могли заподіяти працівникові моральної шкоди.

Потрібно передбачити в трудовому законодавстві презумпцію заподіяння моральної шкоди, оскільки будь-яке незаконне звільнення, переведення є порушенням прав працівника і призводить до деморалізації особистості, порушення соціальних зв'язків, розладу емоційно-вольової сфери людини, тобто до фізичних і (або) моральним страждань.

Актуальними й на теперішній час є також такі заходи захисту, як зміна формулювання причин звільнення. За підставами припинення трудового договору можна судити про особу працівника, його поведінку в трудовому колективі, тому іноді формулювання причини звільнення перешкоджає подальшому працевлаштуванню. Якщо при розірванні трудового договору роботодавець порушив закон, але працівник не бажає повертатися на колишню роботу, він формулює свої вимоги у вигляді позову про зміну формулювання підстав звільнення. На відновний характер зміни формулювання причин звільнення вказує і судова практика. Так, у п. 18 постанови "Про практику розгляду судами трудових спорів" зазначається, що суд не вправі визнати звільнення правильним, виходячи з обставин, з якими власник або уповноважений ним орган не пов'язували звільнення. Якщо обставинам, які стали підставою звільнення, в наказі (розпорядженні) надана неправильна юридична кваліфікація, суд може змінити формулювання причин звільнення і привести його у відповідність з чинним законодавством про працю[5]. Зокрема, відповідно до ч. 3 ст. 235 КЗпП орган, який розглядає трудовий спір, зобов'язаний змінити формулювання і вказати в рішенні причину звільнення у точній відповідності з формулюванням чинного законодавства то з посиланням на конкретну статтю (пункт) закону, у випадках, коли це не тягне за собою поновлення працівника на роботі.

Також проблемним залишається питання щодо подолання труднощів і при виконанні рішень судів про поновлення на роботі. Так, у ч. 5. ст. 235 Кодексу законів про працю зазначено, що рішення про поновлення на роботі незаконно звільненого або переведеного на іншу роботу працівника, прийняте органом, який розглядає трудовий спір, підлягає негайному виконанню. Виконання рішення про поновлення на роботі відбувається в порядку, передбаченому Інструкцією про проведення виконавчих дій, затвердженою наказом Міністерства юстиції України від 15 грудня 1999 р. № 74/5. Виконавчий документ про поновлення незаконно звільненого працівника виконується негайно. Виконання вважається завершеним з моменту фактичного допущення працівника до виконання попередніх обов'язків на підставі відповідного наказу органу, який прийняв незаконне рішення про звільнення працівника.

На практиці досить часто зустрічаються випадки, коли підприємство поновлює працівника на посаді, одразу ознайомлюючи його з наказом про скорочення його посади через два місяці або відбувається поновлення працівника, не на його робочому місці, а на місці, розташованому в іншій місцевості, що змушує працівника звертатися повторно до суду з приводу примусового відновлення його на робочому місці, зазначеному у судовій

ухвалі. Також, іноді, роботодавці вказують на неможливість виконання рішення суду про поновлення на роботі без проходження необхідного інструктажу, медичного обстеження та складання іспиту, не врахувавши, що належним виконанням рішення суду про поновлення на роботі є фактичний допуск особи до виконання трудових обов'язків та видання відповідного наказу. Відмова від проходження інструктажу, медичного обстеження та складання іспиту могла бути лише підставою для подальшого вирішення питання про звільнення з посади за п. 2 ст. 40 КЗпП України, а не для невиконання рішення суду. Вимоги до працівника, на які послалися суди і якими обґрунтували свою відмову в задоволенні позову, стосуються лише прийняття особи на роботу, а не поновлення її на раніше займаній посаді згідно з рішенням суду.

Отже, будучи регулятором суспільних відносин, право активно проявляє себе зазвичай саме тоді, коли виникає той чи інший конфлікт, в тому числі і трудового характеру. Саме під час конфлікту перевіряються і ефективність правових норм, і здатність держави і суспільства на ділі гарантувати людині реалізацію його прав, у тому числі і в сфері застосування здібностей до праці. Отже, при звільненні працівників роботодавцям слід суворо дотримуватися всіх без виключення вимог трудового законодавства та перевіряти не тільки наявність законних підстав для проведення звільнення, а й слідкувати за дотриманням встановлених строків, правильним оформленням трудової книжки і т.д., що дозволить уникнути небажаних проблем у майбутньому. Позитивна судова практика за позовами працівників про поновлення на роботі та подолання правової безграмотності, безсумнівно, будуть сприяти тому, що незаконно звільнені працівники стануть частіше звертатися до суду, а це, у свою чергу, змусить роботодавця суворіше дотримуватися їх законних прав та інтересів.

### Література

1. Конституція України від 28 червня 1996 р. станом на 02.03.2014 р. [Електронний ресурс] / Верховна Рада України. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>
2. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р. станом на 01.04.2014р. № 322-VIII [Електронний ресурс] / Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
3. Порядок розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу : Роз'яснення Міністерства юстиції України від 1 лютого 2011 р. [Електронний ресурс] / Міністерства юстиції України. – Режим доступу:

<http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/n0003323-11>

4. Про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця: Конвенція МОП N 158 1982 року [Електронний ресурс] / Міжнародна організація праці. – Режим доступу:

[http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993\\_005](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_005)

5. Про практику розгляду судами трудових спорів: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1993 року [Електронний ресурс] / Пленум Верховного Суду України. – Режим доступу:

<http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/v0003700-93>

**Кисельова, О.І. Актуальні питання захисту прав працівників при поновленні на роботу [Текст] / О.І. Кисельова // Актуальні проблеми юридичної науки на шляху сучасної розбудови держави і суспільства : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції, м. Суми, 5-7 червня 2014 р. / Ред.кол.: В.С. Венедіктов, А.М. Куліш, М.М. Бурбика; За ред.: В.С. Венедіктова, А.М. Куліша. - Суми : СумДУ, 2014. - С. 163-168.**