

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
СУМСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ІНСТИТУТ ПРАВА

Правові горизонти



Legal horizons

ВИПУСК 23 (36)

Суми – 2020

**SECTION 3
LABOR LAW; SOCIAL SECURITY RIGHT**

**СЕКЦІЯ 3
ТРУДОВЕ ПРАВО;
ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ**

DOI: <http://www.doi.org/10.21272/legalhorizons.2020.i23.p27>

**ОСОБЛИВОСТІ РОЗГЛЯДУ СУДАМИ ТРУДОВИХ СПОРІВ ПРО ПОНОВЛЕННЯ
ПРАЦІВНИКА НА РОБОТІ**



*Кисельова Олена Іванівна,
доктор юридичних наук, доцент,
доцент кафедри адміністративного, господарського права
та фінансово-економічної безпеки,
Навчально-науковий інститут права,
Сумський державний університет*

Напевно, найбільш розповсюдженою категорією судових спорів у сфері трудового права є спори щодо поновлення працівників на роботі. Існуюча судова практика свідчить про те, що у більшості випадків суди виступають на захисті прав працівників, оскільки в процесі судового розгляду встановлюються факти порушень роботодавцем вимог чинного законодавства при проведенні звільнення працівника. У разі порушення трудового законодавства, обмеження трудових прав громадян, крім усього іншого, неминує виникати питання про притягнення винних осіб до відповідальності та забезпеченні справедливого, еквівалентного відшкодування і компенсації заподіяної шкоди відповідно до європейської концепції ефективного засобу правового захисту. Так, традиційно часто підлягають оскарженню в судовому порядку підстави та процедура припинення в односторонньому порядку трудових відносин з ініціативи роботодавця, включаючи скорочення штату працівників, звільнення за прогули і т.д.. Подальший розвиток трудового права, як видається, може й повинен спиратися на вивчення і узагальнення судової практики з вирішення трудових спорів, що відображають найбільш гострі проблеми дотримання трудових прав громадян. Вивчення судової практики з розгляду індивідуальних трудових спорів є дієвим засобом отримання знань про сучасний стан правового регулювання трудових відносин і особливо про захищеність трудових прав громадян, про їх типові порушення, прогалини і протиріччя матеріального та процесуального законодавства, що регулює дані відносини. У статті проаналізовано думки науковців щодо визначення поняття трудового спору і сформульовано власне його визначення. Крім того, розглянуті окремі питання вирішення індивідуальних трудових спорів про поновлення працівника на роботі та проаналізовано практику судів по виконанню рішень суду із зазначеного питання. Відзначено певні особливості вирішення індивідуальних трудових спорів про поновлення працівника на роботі. Враховуючи особливе становище трудового спору як правової категорії та, зроблений у цій статті аналіз правового регулювання розгляду індивідуальних трудових спорів про поновлення на роботі є актуальним для науки трудового права і практики застосування чинного законодавства.

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

Kyselova O.I. Features of consideration by courts of labor disputes on the reinstatement of an employee at work. Probably the most common category of litigation in the field of labor law is the dispute over the reinstatement of employees. The existing case law shows that in most cases the courts

defend the rights of employees, because in the course of the trial the facts of violations by the employer of the requirements of current legislation during the dismissal of the employee are established. In case of violation of labor legislation, restriction of labor rights of citizens, among other things, inevitably raises the question of bringing the perpetrators to justice and ensuring fair, equivalent compensation and damages in accordance with the European concept of an effective remedy. Thus, traditionally, the grounds and procedure for unilateral termination of employment at the initiative of the employer, including redundancies, dismissal for absenteeism, etc., are often subject to judicial appeal. Further development of labor law seems to be able and should be based on and generalization of judicial practice for resolving labor disputes, reflecting the most acute problems of observance of labor rights of citizens. The study of case law on individual labor disputes is an effective means of gaining knowledge about the current state of legal regulation of labor relations and especially the protection of labor rights of citizens, their typical violations, gaps and contradictions of substantive and procedural law governing these relations. The article analyzes the opinions of scientists on the definition of labor disputes and formulates its own definition. In addition, some issues of resolving individual labor disputes on the reinstatement of the employee were considered and the practice of courts to implement court decisions on this issue was analyzed. Certain features of resolving individual labor disputes on employee reinstatement are noted. Taking into account the special position of the labor dispute as a legal category and the analysis made in this article of the legal regulation of the consideration of individual labor disputes on reinstatement at work is relevant for the science of labor law and the practice of applying the current legislation.

Keywords: labor dispute, reinstatement of an employee at work, resolution of labor disputes.

Постановка проблеми. Проблема захисту прав і свобод людини і громадянина, в тому числі в сфері праці, завжди була однією з найбільш значущих і одночасно складних для будь-якої держави. Найважливішим засобом захисту трудових прав, свобод і законних інтересів сторін трудових правовідносин є розгляд і вирішення трудових спорів, адже це дозволяє відновлювати порушені трудові права і свободи громадян, захищати їх законні інтереси, відшкодовувати завдані в рамках трудових правовідносин збитки і навіть попереджати вчинення трудових правопорушень. Слід приділяти особливу увагу розгляду спорам, пов'язаних з припиненням трудового договору, оскільки допущені при припиненні трудового договору порушення спричиняють тяжкі соціальні наслідки, порушують такі принципи регулювання трудових відносин, як право розпоряджатися своїми здібностями до праці, обирати професію і рід діяльності. Поновлення на роботі є важливим способом судового захисту трудових прав працівників у разі припинення трудового договору і реалізується шляхом подання відповідного позову. З урахуванням центрального місця, яке займає захист трудових прав працівників в трудовому праві, комплексний аналіз особливостей розгляду судами трудових спорів про поновлення на роботі є актуальним для науки трудового права і правозастосовчої практики.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Тематиці особливостей розгляду судами спорів про поновлення на роботі приділяли увагу ряд вчених,

серед яких необхідно відзначити: М.Г. Александрова, Н.І. Бара, С.А. Голошапова, В. І. Прокопенка, В. Г. Ротаня, Н. М. Хуторян, А.М. Процевського, П.Д. Пилипенка, Г.І. Чанишеву, С.М. Прилипка і О.М. Ярошенка.

Цілі і завдання. Метою статті є дослідження особливостей розгляду судами трудових спорів про поновлення на роботі, окреслення ряду проблем, які виникають через помилкове застосування норм трудового законодавства, неповне дослідження наданих доказів по справі, що призводить до порушення прав працівників.

Виклад основного матеріалу. Правова рівність суб'єктів правовідносин характеризує рівень розвитку держави. Принцип рівності закріплений в ст. 24 Конституції України. У разі його недотримання держава гарантує захист прав і свобод людини і громадянина в Україні, при цьому кожен громадянин має право захищати свої права і свободи всіма способами, незабороненими законом. У процесі трудових правовідносин між роботодавцями і працівниками можуть виникати трудові конфлікти. Предметом трудового конфлікту можуть бути як умови праці, так і система розподілу ресурсів, виконання раніше прийнятих домовленостей і ін. Однак трудовий конфлікт і трудовий спір - поняття нерівнозначні. Відмінною особливістю трудового спору є те, що це розбіжності, протиріччя між працівником (колективом працівників) і роботодавцем (роботодавцями), і він регулюється чинним законодавством (процесуальним, трудовим). У

свою чергу, трудовий конфлікт включає в себе ще й зіткнення інтересів. Тому передбачається, що трудовий конфлікт може регулюватися як правовими, так і неправовими засобами. Якщо трудовий конфлікт не було вирішено його учасниками і виникла потреба в залученні спеціальних уповноважених на те органів, то він перетворюється у трудовий спір. Трудовий спір, на наш погляд, виступає своєрідною стадією розвитку трудового конфлікту.

Таким чином, трудовий спір передбачає певну динаміку розвитку. Його можна відобразити в декількох стадіях, таких наприклад, як: наявність трудового правопорушення; різна оцінка трудового правопорушення працівником (колективом працівників) і роботодавцем (роботодавцями); спроба врегулювання цих розбіжностей сторонами спору шляхом переговорів і нарешті, звернення для вирішення цих суперечностей у юрисдикційний орган, тобто безпосередньо сам трудовий спір.

Трудове законодавство не розкриває визначення терміна “трудовий спір”, хоча в Законі України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” дається визначення поняття колективного трудового спору як одного з видів трудових спорів [1].

У доктрині трудового права зустрічаються різні підходи до визначення «трудового спору» через його елементи: суб'єкти трудового спору; об'єкт трудового спору; розбіжності, не врегульовані шляхом попередніх переговорів; динаміки виникнення трудового спору.

На думку С.М. Прилипка і О.М. Ярошенка, під трудовими спорами розуміють неврегульовані шляхом безпосередніх переговорів між працівником (або його уповноваженим представником) і роботодавцем (або уповноваженим ним органом) розбіжності з приводу застосування норм трудового законодавства або встановлення чи зміни умов праці, що вирішуються у передбаченому законодавством порядку [2].

У літературі з трудового права не раз підкреслювалось, що розбіжності між сторонами трудових правовідносин переростають у спір лише у разі, якщо вони не врегульовані в процесі переговорів між їх суб'єктами. Більше того, правового оформлення набуває такий спір, який передано на розгляд відповідному юрисдикційному органу, тобто органу, уповноваженому державою приймати обов'язкові для сторін рішення.

Можна погодитися з вказаною позицією, адже деякі розбіжності, що виникають у трудових правовідносинах між суб'єктами, можуть мати тільки ознаки незначного конфлікту або певного

непорозуміння і надалі можуть вирішитись самостійно, тому такі розбіжності не будуть свідчити про наявність трудового спору. Звернення працівника або роботодавця для вирішення розбіжностей в компетентний орган, який в законному порядку уповноважений на розгляд спорів, що виникають з трудових правовідносин, свідчить про наявність саме трудового спору. Тобто очевидно, що трудовий спір є наслідком трудових розбіжностей чи конфліктів.

Ще одним елементом в понятті «трудовий спір» є вказівка на його суб'єктів. Деякі автори, даючи загальне визначення, кажуть про всіх суб'єктів трудового права або про суб'єктів «трудових і тісно пов'язаних з ними правовідносин», інші про працівника і роботодавця. На нашу думку, в загальному визначенні необхідно вказувати всіх суб'єктів трудового права, при цьому в подальшому, говорячи про різні види трудових спорів, конкретизувати їх в залежності від суб'єктів.

Для правильного формулювання поняття «трудовий спір» необхідно з'ясувати, з приводу чого у сторін виникають розбіжності, тобто визначити предмет спору. Предмет трудового спору утворюють суб'єктивні права, законні інтереси та юридичні обов'язки сторін трудових правовідносин, які не можуть втілюватися в життя внаслідок наявності неврегульованих розбіжностей між ними. В науковій спільноті за предметом трудові спори поділяються на спори з приводу застосування законодавства про працю і спори про встановлення чи зміни умов праці. Спори з приводу застосування трудового законодавства (так звані “спори про права”), у свою чергу, можна поділити на підвиди за предметом позову по конкретних справах: спори про внесення записів до трудової книжки; спори про необґрунтовану відмову у прийнятті на роботу; спори про відсторонення від роботи; спори про поновлення на роботі; спори про оплату часу вимушеного прогулу; спори про виплату вихідної допомоги; спори про порушення строків розрахунку при звільненні; спори про оплату часу затримки виконання рішення суду про поновлення на роботі тощо. До цієї категорії також належать спори, пов'язані з порушенням права працівника на оплату праці, відпочинок, охорону праці; спори з приводу притягнення працівника до дисциплінарної та матеріальної відповідальності, спори з приводу виконання умов трудового та колективного договору, угод.[3].

Класифікація трудових спорів на спори про право і спори про інтереси дозволяє правильно зрозуміти правову природу, підстави виникнення спорів, що допомагає в подальшому визначити найбільш ефективні способи їх вирішення.

У зв'язку з проведеним аналізом можемо запропонувати своє визначення трудового спору. Трудовий спір - це певний конфлікт чи протиріччя між суб'єктами трудового права з питань застосування трудового законодавства або встановлення чи зміни умов праці, що виникає з моменту звернення одного з таких суб'єктів в компетентний орган для їх врегулювання.

У доктрині існують різні класифікації трудових спорів, наприклад: спори, в залежності від суб'єктів; видів правовідносин; порядку розгляду; характеру спору; предмета спору та ін. Вирішення індивідуальних трудових спорів прийнято розділяти на до юрисдикційний і юрисдикційний порядок. Вибір юрисдикційної процедури вирішення трудового спору буде залежати як від характеру спору, так і від рішення зацікавленої особи в разі, коли закон допускає диспозитивне врегулювання.

Для повного розкриття даної тематики, дослідимо визначення індивідуального трудового спору, яке надано в науці трудового права. Н. Б. Болотіна під індивідуальним трудовим спором розуміє неврегульовані шляхом безпосередніх переговорів між працівником та роботодавцем розбіжності щодо застосування норм трудового законодавства або встановлення чи зміни умов праці, із заявою про розгляд яких працівник або роботодавець звернулися до компетентного органу з розгляду трудових спорів [4, с.552]. О. М. Ярошенко під індивідуальним трудовим спором розуміє неврегульовані розбіжності між працівником і роботодавцем щодо укладення, виконання та розірвання трудового договору, дотримання норм трудового законодавства, які стали предметом розгляду юрисдикційного органу [5, с. 443–444]. На думку В. Л. Костюка, індивідуальний трудовий спір – це належним чином умотивований (оформлений) трудовий спір між працівником та роботодавцем з приводу захисту порушеного трудового права, переданий на розгляд уповноваженого юрисдикційного органу у порядку, передбаченому законом [6, с. 381].

Отже, основними ознаками індивідуального трудового спору є розбіжності:

- які не вдалося врегулювати;
- з питань застосування трудового законодавства та інших нормативних правових актів, що містять норми трудового права;
- про які заявлено в орган з розгляду індивідуальних трудових спорів (комісія по трудовим спорам або суд).

Так, Н. С. Пилипенко, виходячи з аналізу елементів індивідуального трудового спору, пропонує закріпити в трудовому законодавстві таке визначення індивідуального трудового спору – це

дії суб'єктів трудового права (роботодавця і працівника), спрямовані на врегулювання спірних трудових правовідносин (розбіжностей), що складаються при виникненні правопорушень в процесі застосування норм трудового законодавства або в зв'язку з встановленням нових і зміною існуючих умов праці шляхом звернення до уповноваженого юрисдикційного органу [7].

Сьогодні в Україні правова регламентація порядку вирішення індивідуальних трудових спорів здійснюється переважно нормами Кодексу законів про працю України (КЗпП) від 10 грудня 1971 р. та Цивільного процесуального кодексу України (ЦПК) від 18 березня 2004 р. Одразу звернемо увагу на те, що КЗпП, передбачаючи окрему главу, присвячену індивідуальним трудовим спорам (глава XV), не містить визначення терміна «індивідуальний трудовий спір». Інші чинні акти національного законодавства також не визначають цей термін.

На нашу думку під «індивідуальним трудовим спором» слід розуміти неврегульовані розбіжності (протиріччя) між суб'єктами трудових відносин з приводу застосування законодавства про працю, встановлення або зміни умов праці, порушення конституційних прав працівників і роботодавців, що виникають з трудових та пов'язаних з ними правовідносин, з приводу яких подано заяву до органу, котрий уповноважений розглядати такі спори.

Основним видом індивідуальних трудових спорів, які розглядаються судовими органами, є спори про поновлення на роботі. Працівники, звільнені з роботи, незалежно від підстав припинення трудового договору, або переведені на іншу роботу, якщо вони вважають таке звільнення або переведення незаконним, мають право звернутися до суду з позовом про поновлення на роботі. Це визначено статтею 235 КЗпП України, де зазначено, що 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. Закон не наділяє орган, який розглядає трудовий спір повноваженнями на обрання іншого способу захисту трудових прав, ніж зазначені в частині першій статті 235 та статті 240 КЗпП України, а відтак встановивши, що звільнення позивача відбулось із порушенням установленого законом порядку, суд зобов'язаний поновити працівника на попередній роботі.

Але вказана стаття не уточнює, що саме розуміється під поновленням на роботі і який його порядок. В другій частині вказується лише, що при

винесенні 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, виносить рішення про виплату середнього заробітку за весь час вимушеного прогулу.

Деяку ясність вносить закон України від 2 червня 2016 року № 1404-VIII "Про виконавче провадження", ч.2 ст. 65 якого передбачено, що рішення вважається виконаним боржником з дня видання відповідно до законодавства про працю наказу або розпорядження про поновлення стягувача на роботі та внесення відповідного запису до трудової книжки стягувача, після чого виконавець виносить постанову про закінчення виконавчого провадження[8]. Законодавець визначає, що рішення про поновлення на роботі незаконно звільненого або переведеного на іншу роботу працівника, прийняте органом, який розглядає трудовий спір, підлягає негайному виконанню. У разі невиконання цього обов'язку добровільно, рішення суду підлягає виконанню в примусовому порядку. Відповідне положення міститься в Постанові Великої Палати Верховного Суду від 8 листопада 2019 по справі № 711/8138/18.

Правда, що саме мається на увазі під негайним виконанням, положення чинного законодавства не пояснюють. На практиці, негайне виконання судового рішення полягає в тому, що воно підлягає виконанню не з моменту вступу в законну силу, що передбачено для більшості судових рішень, а негайно, з часу його оголошення в судовому засіданні, чим забезпечується швидка реакція і реальний захист життєво важливих прав та інтересів громадян і держави. У тому випадку, коли представник роботодавця не був присутній в судовому засіданні, або якщо судові рішення було ухвалено поза межами судового засідання чи без повідомлення (виклику) учасників справи, рішення суду про поновлення повинно бути виконано не пізніше наступного дня після отримання копії судового рішення, направленою судом у порядку, передбаченому ч. 5 ст. 272 ЦПК. Якщо спір із працівником закінчився укладенням мирової угоди, то ухвала суду про затвердження мирової угоди має таку ж силу, що й судові рішення про поновлення працівника на роботі, і підлягає обов'язковому виконанню сторонами. Відповідно до вимог ч. 2 ст. 208 ЦПК ухвала про затвердження мирової угоди є виконавчим документом. У разі

невиконання затвердженої судом мирової угоди ухвала суду про затвердження мирової угоди може бути подана для її примусового виконання в порядку, передбаченому законодавством для виконання судових рішень.

Отже, резолютивна частина рішення про поновлення працівника на роботі повинна в обов'язковому порядку містити положення, що вказують на негайне виконання рішення суду в частині поновлення позивача на колишній роботі. Крім того при винесенні 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. Якщо заява про поновлення на роботі розглядається більше одного року, не з вини працівника, орган, який розглядає трудовий спір, виносить рішення про виплату середнього заробітку за весь час вимушеного прогулу. Середній заробіток працівника визначається відповідно до ст. 27 Закону «Про оплату праці» за правилами, передбаченими Порядком обчислення середньої заробітної плати, затвердженим постановою КМУ від 08.02.1995 р. №100. Важливо, що на це звернув увагу Верховний Суд України в Постанові від 14.01.2014 року №21-395a13, а саме: виносячи рішення про поновлення на роботі, суд зобов'язаний вирішити питання про виплату середнього заробітку, визначивши його розмір відповідно до вказаного Порядку.

Враховуючи згадані положення законодавства та судової практики, ми можемо зробити висновок, що поновлення на роботі - це повернення працівника в колишнє правове становище, яке існувало до незаконного звільнення або незаконного переведення на іншу роботу. Працівнику, що поновлений на попередньому робочому місці:

- надається попередня робота, тобто робота за тією ж спеціальністю або на посаді з тими ж умовами праці, яку він виконував до незаконного звільнення або переведення;
- оплачується середній заробіток за час вимушеного прогулу або різниця в заробітку за час виконання нижчеоплачуваної роботи, але не більш як за один рік, окрім розгляду спору більше одного року не з вини працівника;
- виплачується на його вимогу грошова компенсація моральної шкоди;
- відновлюється безперервний трудовий стаж, а час оплаченого вимушеного прогулу включається в усі види його трудового стажу, в тому числі і стаж для чергової відпустки;

- від дня відновлення працівник має право на допомогу за лікарняним листком;

- також він відновлюється і в інших правах на певні пільги і гарантії.

Аналізуючи судову практику, можна зробити висновок, що більшість трудових спорів становлять спори, що виникають у зв'язку з незаконним звільненням за ініціативою роботодавця. Статтями 40-41 КЗпП України встановлено вичерпний перелік підстав, які можуть бути застосовані роботодавцем при звільненні працівника. Законом передбачені певні правила щодо застосування кожного з цих підстав, і суди ретельно перевіряють їх дотримання. Таким чином, трудове законодавство не тільки вказує перелік підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, а й встановлює юридичні гарантії забезпечення прав працівника від незаконного звільнення. ВСУ у справі № 6-33цс14 від 21 травня 2014 року зазначив, що звільнення працівника на підставах, не передбачених законом, або з порушенням встановленого законом порядку свідчить про незаконність такого звільнення і тягне за собою відновлення порушених прав працівника.

Припинення трудового договору з ініціативи (волевиявлення) роботодавця може вважатися правомірним в тому випадку, коли одночасно враховано наступні приписи:

- існує закріплена в законі підстава припинення трудового договору;
- дотриманий передбачений порядок звільнення працівника;
- роботодавцем видано розпорядчий акт (наказ або розпорядження) про припинення трудового договору;
- роботодавцем надані працівнику всі передбачені трудовим законодавством гарантії та компенсації.

Прі розгляді справ про поновлення на роботі слід мати на увазі, що при реалізації гарантій, наданих КЗпП України працівникам в разі розірвання з ними трудового договору, повинен дотримуватися загальноправовий принцип неприпустимості зловживання правом, в тому числі і з боку самих працівників. Зокрема, неприпустимо приховування працівником тимчасової непрацездатності під час припинення трудового договору або тієї обставини, що він є членом первинної профспілкової організації або керівником (його заступником) виборного профспілкового колегіального органу організації, її структурних підрозділів. При встановленні судом факту зловживання працівником правом суд може відмовити в задоволенні його позову про поновлення на роботі (змінивши при цьому на прохання працівника, звільненого в період

тимчасової непрацездатності, дату звільнення), оскільки в зазначеному випадку роботодавець не повинен відповідати за несприятливі наслідки, що настали внаслідок несумлінних дій з боку працівника.

При розгляді трудових спорів у судах все більшого поширення набувають вимоги працівників про компенсацію моральної шкоди. Порядок компенсації страждань, які були отримані в результаті неправомірних дій роботодавця у сфері трудових відносин, деталізований у ст. 2371 КЗпП. Вона передбачає, що така компенсація можлива тільки у тому випадку, якщо було порушено законне право працівника, і це привело до його моральних страждань, втрати нормальних життєвих зв'язків та вимагає від нього додаткових зусиль для організації свого життя. Згідно з п. 5 постанови Пленуму Верховного Суду України від 31.03.95 р. № 4 при вирішенні спору про відшкодування моральної шкоди суд обов'язково повинен установити чим підтверджується факт спричинення працівникові страждань, за яких обставин або якими діями (бездіяльністю) вони завдані, в якій грошовій сумі або в якій матеріальній формі він оцінює завдану йому шкоду та чим він керується при цьому, а також інші обставини, що мають значення для вирішення спору. Поновлення працівника на роботі не завжди є достатнім для повного відновлення його прав. Компенсація завданої моральної шкоди не поглинається самим фактом поновлення, а має самостійне юридичне значення (постанова Верховного Суду України від 25.04.2012 р. № 6-23цс12, постанова Верховного Суду від 18.01.2018 р. у справі № 362/7161/15-ц).

Наступною не менш важливою проблемою, є проблема, що стосується строків розгляду трудових спорів про поновлення на роботі. Законодавство чітко встановлює термін для звернення до суду з подібними вимогами. Стаття 233 КЗпП вказує, що працівник може звернутися до суду у справах про звільнення в місячний строк з дня вручення копії наказу про звільнення або з дня видачі трудової книжки. Це правило неодноразово підкреслював Верховний Суд, наприклад в постанові від 05.07.2017 у справі № 6-1033цс17, де вказано, що спіра про звільнення - це спір за заявою про поновлення на роботі. Встановлені ст. 233 КЗпП строки звернення до суду застосовуються незалежно від заяви сторін. Ці строки не перериваються і не зупиняються. А в разі їх пропуску з поважних причин суд може поновити ці строки. При цьому законодавством не передбачається перелік поважних причин для поновлення строку, оскільки їх поважність визначається в кожному конкретному випадку, в

залежності від конкретних обставин. Очевидно, в даному випадку як поважні причини повинні кваліфікуватися ті, які об'єктивно перешкоджали або створювали труднощі для своєчасного звернення до суду і підтверджені відповідними доказами (постанова Верховного Суду від 16.01.2018 у справі № 490/9707/14-ц).

Особливої уваги, заслуговує ч.6 ст.235 КЗпП України, де визначено, що при винесенні рішення про оформлення трудових відносин з працівником, який виконував роботу без укладення трудового договору, та встановлення періоду такої роботи чи роботи на умовах неповного робочого часу, у разі фактичного виконання роботи повний робочий час, установлений на підприємстві, в установі, організації, орган, який розглядає трудовий спір, одночасно приймає рішення про нарахування та виплату такому працівникові заробітної плати у розмірі не нижче середньої заробітної плати за відповідним видом економічної діяльності у регіоні у відповідному періоді без урахування фактично виплаченої заробітної плати, про нарахування та сплату відповідно до законодавства податку на доходи фізичних осіб та суми єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за встановлений період роботи [9]. Оскільки норма, про яку йдеться (ч. 6 ст. 235 КЗпП), набула чинності порівняно недавно (з 01.01.2015 р.), судова практика з цього питання поки що небагата. Цікавим з цього приводу є рішення Вінницького міського суду Вінницької області від 22.09.2015 р. у справі № 127/10354/15-ц. Даним рішенням було визначено, що оскільки відповідач до цього часу не врегулював і не привів у відповідність до норм законодавства про працю трудові відносини з позивачем, то таке порушення законодавства є триваючим. У зв'язку з цим норми

ст. 235 КЗпП у новій редакції поширюються і на трудові відносини позивача із відповідачем, що до цього часу залишаються не вирішеними. На підставі викладеного суд дійшов висновку про необхідність встановити факт перебування позивача і відповідача у трудових відносинах у період з 01.04.2013 р. по 31.03.2014 р., стягнути з відповідача на користь позивача заробітну плату, та із суми заборгованості нарахувати та сплатити ПДФО та суми ЄСВ за зазначений період роботи [10].

Висновки. Таким чином, під час застосування законодавства судами про поновлення на роботі існує ряд труднощів, обумовлених недостатньою визначеністю норм права, закріплених в трудовому законодавстві України. З цієї причини в судовій практиці виникають розбіжності по ряду конкретних питань, нерідко формуються взаємовиключні тенденції. Очевидно, що соціальна і правова захищеність працівників є важливою проблемою, і повинна бути належним чином вирішена на державному рівні. У зв'язку з чим, автором зокрема зроблені висновки про необхідність чіткого визначення в КЗпП України поняття «поновлення на роботі», що сприятиме встановленню єдиного правозастосування, також необхідним є внесення уточнень щодо визначення порядку поновлення працівника на роботі, окремих термінів, відповідних гарантій для поновленого працівника. На закінчення відзначимо, що інститут індивідуальних трудових спорів в даний час необхідний, оскільки регулює одну з найбільш важливих елементів трудових правовідносин. Знання та належне застосування норм даного інституту буде сприяти зниженню зловживань як з боку роботодавців, так і з боку працівників.

Література:

1. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) : Закон України від 3 березня 1998 року № 137/98-ВР URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137/98-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення 12.11.2020).
2. Прилипко С. М., Ярошенко О.М. Трудове право України: підруч. Харків: ФІНН, 2010. 752 с.
3. Трудові спори та порядок їх розгляду: навч. посіб./ авт.: П. А. Бущенко, А. М. Слюсар, Н. М. Швець; за заг. ред. В. В. Жернакова. – Х.: Нац. ун-т “Юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого”, 2013. – 110 с. URL: chrome-extension://oemmnndcblboiebfnladdacbdmfmadadm/http://dSPACE.nlu.edu.ua/bitstream/123456789/4668/1/Pr_0021.pdf (дата звернення 14.11.2020).
4. Болотіна Н. Б. Трудове право України : підручник. 2-ге вид., стер. Київ : Вікар, 2004. 725 с.10.
5. Трудове право : підручник / В. В. Жернаков, С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко [та ін.] ; за ред. В. В. Жернакова. Харків : Право, 2012. 496 с.11.

6. Трудове право України : підручник / за заг. ред. М. І. Іншина, В. Л. Костюка, В. П. Мельника. Вид. 2-ге, перероб. і допов. Київ : Леся, 2016. 448 с.
7. Пилипенко, Н. С. Теоретико-правові підходи до дослідження поняття «індивідуальний трудовий спір» [Електронний ресурс] / Н. С. Пилипенко. - URL : <http://www.justicemaker.ru/view-article.php?id=20&art=2293>. – (дата звернення 10.11.2020).
8. Про виконавче провадження) : Закон України від 2 червня 2016 року № 1404-VIII URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1404-19#Text> (дата звернення 14.11.2020).
9. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 року No 322-VIII. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 14.11.2020).
10. Рішення Апеляційного суду Вінницької області від 13.05.2016 у справі № 127/10354/15-ц URL:<https://verdictum.ligazakon.net/document/57775597> (дата звернення 11.11.2020).