

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ ЮРИДИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
імені ЯРОСЛАВА МУДРОГО**

ДУМА ОЛЕКСАНДР ОЛЕГОВИЧ

УДК 349.22(477):331.109

**РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ З ІНІЦІАТИВИ РОБОТОДАВЦЯ У ЗВ'ЯЗКУ З
ПОНОВЛЕННЯМ НА РОБОТІ ПРАЦІВНИКА, ЯКИЙ РАНІШЕ ВИКОНУВАВ ЦЮ
РОБОТУ**

12.00.05 – трудове право;
право соціального забезпечення

АВТОРЕФЕРАТ
дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата юридичних наук

Харків–2017

Дисертація є рукописом.

Робота виконана на кафедрі трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого, Міністерство освіти і науки України.

Науковий керівник – доктор юридичних наук, доцент **Слюсар Андрій Миколайович**, Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого, професор кафедри трудового права.

Офіційні опоненти:

- доктор юридичних наук, доцент **Клемпарський Микола Миколайович**, Донецький юридичний інститут МВС України, професор кафедри цивільного та господарського права;

- кандидат юридичних наук, старший науковий співробітник **Вапнярчук Наталія Миколаївна**, Національна академія правових наук України, провідний науковий співробітник відділу планування та аналізу правових досліджень Управління планування та координації правових досліджень в Україні.

Захист відбудеться «20»квітня 2017 р. о 10.00 год. на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 64.086.03 в Національному юридичному університеті імені Ярослава Мудрого (61024, м. Харків, вул. Пушкінська, 77).

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого (61024, м. Харків, вул. Пушкінська, 70).

Автореферат розіслано «17» березня 2017 р.

Учений секретар
спеціалізованої вченої ради

Н. П. Матюхіна

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. Конституція України проголосила право кожного на працю й установила умови для його реалізації. Її ст. 43 гарантує захист від незаконного звільнення. Ці конституційні норми знайшли відображення у КЗпП України. У період розбудови в Україні правової держави проблема вирішення трудових спорів є однією з найактуальніших. Це можна обґрунтувати тим, що шлях економіки до ринкових умов господарювання, збільшення чисельності безробітних викликали значні порушення законних прав працівників.

Трудове законодавство України передбачає різні підстави для припинення трудових правовідносин. Існують суб'єкти, наділені правом вимагати або ініціювати припинення трудових правовідносин (батьки неповнолітнього, профспілкові органи та ін.). Звільнений працівник незалежно від підстав припинення трудового договору або переведення на іншу роботу, якщо вважає ці дії незаконними, вправі звернутися до суду з позовом про поновлення на роботі.

З урахуванням значення праці в суспільстві, завдяки якій працівники створюють усі матеріальні й духовні блага, законодавець передбачив лише можливість їх звільнення. Але в законодавстві є й така підстава для звільнення, як поновлення на роботі працівника, який раніше її виконував (п. 6 ст. 40 КЗпП України). Ця підстава фактично є результатом допущених порушень законодавства про працю з боку осіб, наділених правом припинення трудових правовідносин, унаслідок чого судові органи вимушені поновлювати на роботі незаконно звільнених або переведених на іншу роботу осіб. Якби не було цих порушень, не було б і поновлення на роботі. Водночас зустрічається багато випадків порушень з боку керівників, про що констатується й у Рекомендаціях парламентських слухань «Про стан дотримання конституційних гарантій трудових прав громадян», схвалених постановою Верховної Ради України від 15 січня 2009 р., № 892-VI, в яких зазначається, що майже 90% роботодавців не дотримуються вимог трудового законодавства, а тому судові органи вимушені поновлювати порушені права трудящих. На жаль, кількість порушень не зменшується. У таких випадках роботодавець зобов'язаний поновити незаконно звільненого і звільнити працівника, якого було прийнято на місце останнього. Проте існують проблеми із застосуванням ст. 40 КЗпП України, бо наведена в ній підстава для розірвання трудового договору не знайшла належного наукового розкриття, бракує наукових коментарів із цього питання. А тому вона потребує глибокого і всебічного дослідження, що й обумовлює актуальність теми цієї дисертаційної роботи.

Науково-теоретичним підґрунтям досліджуваної проблеми послужили праці В. А. Андронові, Н. Б. Болотіної, В. С. Венедіктова, С. М. Глазько, Г. С. Гончарові, В. В. Єрмоєнка, М. І. Іншина, І. А. Іоннікової, О. І. Процевського, П. Д. Пилипенка, С. М. Прилипка, В. Г. Ротаня, Л. О. Сироватської, А. І. Ставцевої, Б. С. Стичинського, В. М. Толкунової, Н. М. Хуторян, А. М. Чувакової, В. І. Щербини, А.

М. Юшко, О. А. Яковлева, О. М. Ярошенка та ін.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертація виконана на кафедрі трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого в межах цільової комплексної програми Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого «Проблеми вдосконалення правового регулювання відносин у сфері праці та соціального захисту» (номер державної реєстрації 0111U000960). Її тему затверджено вченою радою Національного університету «Юридична академія України імені Ярослава Мудрого» 21 грудня 2012 р. (протокол № 4).

Мета й завдання дослідження. Мета дисертаційної роботи полягає в тому, щоб на підставі аналізу чинного законодавства України, практики його застосування, історичного досвіду, теоретичного осмислення наукових праць вітчизняних і зарубіжних учених у відповідних галузях знань установити особливості розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у зв'язку з поновленням на роботі працівника, який раніше її виконував, а також розробити і сформулювати низку висновків, пропозицій і рекомендацій, спрямованих на вдосконалення правового регулювання припинення трудових правовідносин у зв'язку з поновленням на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу.

Для досягнення поставленої мети у процесі дослідження ставилися такі основні завдання:

- виокремити періоди розвитку правового регулювання розірвання трудового договору у зв'язку з поновленням на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу, назвати суттєві ознаки цих періодів;
- з'ясувати місце звільнення у зв'язку з поновленням на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу, в системі правового регламентування припинення трудових правовідносин;
- визначити спільні й відмінні риси поновлення на роботі працівника як засобу захисту й заходу відповідальності;
- висвітлити теоретичну конструкцію фактичного складу, як підставу для звільнення за п. 6 ст. 40 КЗпП України, що складається з декількох елементів;
- здійснити класифікацію гарантій працівникам, які підлягають звільненню з ініціативи роботодавця у зв'язку з поновленням на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу;
- окреслити особливості розгляду спорів, пов'язаних із розірванням трудового договору у зв'язку з поновленням на роботі працівника, який раніше її виконував;
- розкрити сучасний стан правової регламентації розірвання трудового договору у зв'язку з поновленням на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу;
- підготувати науково обґрунтовані пропозиції з удосконалення правового регулювання розірвання трудового договору у зв'язку з поновленням на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу.

Об'єктом дослідження виступають відносини, що виникають при реалізації працівником свого

права на оскарження в судовому порядку незаконного звільнення чи переведення на іншу роботу й на поновлення його на роботі, а також відносини, що мають місце при реалізації свого права на працю звільнюваним працівником у зв'язку з поновленням того, який раніше виконував цю роботу.

Предметом дослідження є розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у зв'язку з поновленням на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу.

Методи дослідження. Положення, висновки й рекомендації, що містяться в дисертації, достатньою мірою науково обґрунтовані й достовірні. Дослідження побудовано на засадах методологічного плюралізму. Для одержання бажаних наукових результатів у роботі застосовувалася система загальнонаукових і спеціальних методів пізнання. В основу методології дослідження покладено загальнонауковий діалектичний метод, з допомогою якого були розглянуті в розвитку і взаємозв'язку поставлені проблеми. Оперування історичним методом дозволило показати становлення й розвиток правового регулювання розірвання трудового договору у зв'язку з поновленням на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу, що обґрунтувало необхідність подальшого наукового опрацювання цього питання. Порівняльно-правовий став у нагоді при опрацюванні досвіду правового забезпечення в розглядуваній царині в Україні та за її межами. Системно-структурний послужив здійсненню класифікації гарантій працівникам, які підлягають звільненню з ініціативи роботодавця у зв'язку з поновленням на роботі працівника, який раніше її виконував, а також обґрунтуванню необхідності законодавчого закріплення цієї підстави звільнення з роботи за обставин, що не залежать від волі сторін трудового договору. Метод абстрагування й узагальнення знайшов відбиття при наведенні авторських дефініцій деяких правових норм і категорій. Формально-юридичний метод сприяв розробленню й формулюванню окремих пропозицій з удосконалення законодавства України про працю.

Основні положення та висновки дисертації ґрунтуються на дослідженні наукових праць фахівців-правознавців і науково-довідкової літератури, аналізі Конституції України, чинного законодавства про працю, проекту Трудового кодексу України, міжнародних й вітчизняних нормативно-правових актів, що стосуються порушеної в роботі проблематики, а також судової практики.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в тому, що ця дисертаційна робота є першим у вітчизняній науці трудового права самостійним комплексним дослідженням правового регулювання розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у зв'язку з поновленням на роботі працівника, який раніше її виконував. Новизна поданого на захист рукопису реалізується в нижченаведених науково-теоретичних положеннях, висновках і пропозиціях.

Уперше:

– розкрито специфіку застосування п. 6 ст. 40 КЗпП України, яка полягає в тому, що звільнення допускається за наявності конкретного фактичного складу – поновлення на роботі особи, яка раніше її

виконувала, а також відсутності можливості перевести нового працівника на іншу роботу або створити нове робоче місце;

– обґрунтовано висновок про доцільність у параграфі проекту Трудового кодексу України «Припинення трудових відносин з незалежних від волі сторін підстав» передбачити факт розірвання трудового договору у зв'язку з поновленням на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу;

– виявлено колізію між нормами КЗпП України: з одного боку, роботодавець має виконати рішення суду про поновлення на роботі, з другого – він не вправі звільнити за п. 6 ст. 40 КЗпП України осіб, щодо яких встановлено заборону звільнення їх з посад (інваліди, вагітні жінки та ін.); сформульовано пропозиції щодо її усунення;

– запропоновано для осіб, щодо яких встановлено заборону звільнення, поставити питання про заміну спеціальних гарантій на великі грошові компенсації, головним чином, при звільненні за п. 6 ст. 40 КЗпП України;

– висловлено пропозицію закріпити у трудовому законодавстві норму наступного змісту: «Рішення про поновлення на роботі незаконно звільненого або переведеного на іншу роботу працівника, прийняте судом відповідної інстанції, що розглядав трудовий спір, підлягає виконанню після набуття цим рішенням чинності»;

– аргументовано потребу в майбутньому ТК України передбачити додаткову підставу припинення трудового договору, пов'язану з тим, що у працівника немає наміру реалізувати своє право на поновлення на роботі;

– запропоновано закріпити в новому ТК України окрему підставу розірвання трудового договору, а саме: «скасування судом апеляційної чи касаційної інстанції рішення суду першої інстанції про поновлення працівника на роботі»;

– здійснено періодизацію законодавчого впорядкування розірвання трудового договору внаслідок поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу.

Удосконалено:

– класифікацію гарантій працівникам, які підлягають звільненню з ініціативи роботодавця у зв'язку з поновленням на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу, що здійснено за такими підставами: (а) за характером забезпечення реалізації трудових прав працівників – на майнові й немайнові; (б) за ступенем впливу на рівень захисту прав працівників – на прямі й непрямі.

Набули подальшого розвитку положення щодо:

– виокремлення ознак поновлення на роботі як засобу захисту, до яких віднесено: (а) неможливість самостійно реалізувати цю процедуру працівником без звернення за допомогою до відповідного органу правосуддя; (б) він використовується для відновлення порушеного права шляхом надання попередньої роботи, відновлення робочого стажу, що дає право на оплачувану відпустку, оплати всього часу

вимушеного прогулу, як реакція на факт невиконання роботодавцем своїх юридичних обов'язків і порушення суб'єктивних прав працівника;

– з'ясування ознак поновлення на попередній роботі незаконно звільнених або переведених на іншу роботу працівників як заходу відповідальності, а саме: (а) при винесенні судового рішення про поновлення на роботі має місце осуд дій роботодавця; (б) відповідне рішення зумовлює виникнення в нього нового обов'язку як реакції на правопорушення; (в) за час вимушеного прогулу працівникові виплачується середній заробіток; (г) трудовий договір з новоприйнятим працівником у зв'язку з поновленням на роботі особи, яка раніше її виконувала, розривається;

– висновку, що до 3-х різновидів юридичних фактів, які є достатньо дослідженими в науці трудового права, треба додати ще 2 – факти правовідновлюючі і правоперешкоджаючі.

Практичне значення одержаних результатів. Викладені в дисертаційній роботі висновки і пропозиції можуть бути використані: (а) *в науково-дослідницькій діяльності* – для подальшого наукового дослідження порушеної проблеми, розвитку правового забезпечення припинення трудових правовідносин; (б) *у навчальному процесі* – під час вивчення навчальної дисципліни «Трудове право України», підготовки відповідних розділів підручників, навчальних посібників, курсів лекцій, а також у науково-дослідницькій роботі студентів юридичних вузів і факультетів; (в) *у сфері правотворчості* – у процесі реформування й удосконалення чинного трудового законодавства відповідно до наданих пропозицій; (г) *у правозастосуванні* – при використанні висновків, рекомендацій і пропозицій у діяльності суддів, органів державної виконавчої влади та інших правозастосовних суб'єктів.

Апробація результатів дослідження. Робота виконана на кафедрі трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого. Основні її теоретичні положення, висновки і пропозиції доповідалися на міжнародних і регіональних науково-теоретичних і науково-практичних конференціях: «Проблеми розвитку юридичної науки в дослідженнях молодих учених» (м. Харків, 18 квітня 2013 р.); «Актуальні проблеми трудового права і права соціального забезпечення» (м. Харків, 27-28 вересня 2013 р.); «Юридична осінь 2013 року» (м. Харків, 14 листопада 2013 р.); «Актуальні проблеми трудового права і права соціального забезпечення» (м. Харків, 3-4 жовтня 2014 р.).

Публікації. Ключові теоретичні і практичні положення проведеного дослідження знайшли відбиття у 5-тих наукових статтях, опублікованих у наукових фахових виданнях з юридичних наук (у тому числі в одному зарубіжному), й у тезах 4-х доповідей і наукових повідомлень на вказаних конференціях.

Структура дисертації зумовлена предметом дослідження, віддзеркалює його мету й завдання. Робота складається зі вступу, 2-х розділів, що об'єднують 7 підрозділів, висновків і списку використаних джерел (180 найменувань). Загальний обсяг роботи становить 181 сторінку, з яких основного тексту – 164 сторінки.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ

У **Вступі** обґрунтовано актуальність теми дисертації, визначено зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами, охарактеризовано мету, завдання, об'єкт, предмет і методи дослідження, розкрито наукову новизну і практичне значення одержаних результатів, наведено відомості про апробацію й публікації результатів проведеного дослідження.

Розділ 1. «Загальнотеоретична характеристика звільнення у зв'язку з поновленням на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу» містить 4 підрозділи.

У підрозділі 1.1. *«Історичний розвиток правового регулювання розірвання трудового договору у зв'язку з поновленням на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу»* досліджуються історичні закономірності законодавчого впорядкування розірвання трудового договору внаслідок поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу, що дозволило вивчити і проаналізувати законодавчі акти в їх розвитку, розкрити суттєві ознаки здійсненої періодизації. Виокремлено 3 етапи еволюції цього історико-правового процесу: 1-й (1927 – 1970 рр.) – поява правової регламентації розірвання трудового договору у зв'язку з поновленням на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу; 2-й (1970 – 1991 рр.) – розвиток правового регулювання розірвання трудового договору через цю причину; 3-й (1991 р. – до сьогодні) – правове регламентування в роки незалежності України розірвання трудового договору внаслідок поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу. Законодавство про працю, у тому числі останніх років, свідчить про намагання підвищити рівень соціально-економічних гарантій права індивідів на працю.

У підрозділі 1.2. *«Поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу, – гарантія захисту права на працю»* підкреслюється, що право на працю підлягає захисту на конституційному рівні. Саме в Основному Законі України сформульовано положення про визначення змісту норм трудового права, що передбачають гарантії для працівників у разі їх звільнення. Так, ч. 5 ст. 43 Конституції України гарантує громадянам захист від незаконного звільнення.

Автором розглянуто питання розмежування засобів захисту й заходів відповідальності у трудовому праві. Особливий інтерес викликає такий примусовий засіб, спрямований проти порушень права громадян на працю і гарантований трудовим законодавством України, як поновлення на попередній роботі працівника, незаконно звільненого або переведеного на іншу роботу. Наголошено на тому, що поновлення на роботі, як засіб захисту, спрямовано на відновлення прав працівника, його попереднього стану, на охорону його інтересів. Але щодо роботодавця як правопорушника воно є мірою юридичної відповідальності, що настає в результаті дії засобу захисту. Якщо ж обов'язок поновлення працівника на роботі має й може бути виконаний, то наслідком застосування ним відповідного засобу захисту одночасно з настанням для

роботодавця невідповідних обмежень є розірвання останнім трудового договору з новоприйнятим працівником у зв'язку з поновленням на роботі особи, яка раніше її виконувала.

У підрозділі 1.3. «Проблемні питання визначення місця п. 6 ст. 40 КЗпП України в системі підстав припинення трудових правовідносин» відмічається, що всі чинні підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця умовно поділяються на 3 групи. Основою такого поділу є критерії, які унеможливають залишення працівника на роботі, а саме: економічні або виробничі чинники; підстави, пов'язані з особою працівника, а не з його виною; винна його поведінка. Зведення всіх підстав розірвання трудового договору до узагальнених 2-х чи 3-х формулювань є соціально невідповідним, оскільки при цьому втрачатимуться гарантії громадян від незаконних звільнень.

Розкрито правову природу звільнення за п. 6 ст. 40 КЗпП України. На сьогодні звільнення у зв'язку з поновленням на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу, законодавець відносить до підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця. Але ж реалізація правових норм і функціонування трудових правовідносин не завжди залежать саме від волі трудящих чи роботодавця. Так, звільнення за цією підставою зумовлено насамперед юридичною сукупністю обставин: (а) ініціативою працівника, який раніше виконував цю роботу на оскарження незаконного звільнення чи переведення, (б) рішенням суду про поновлення його на роботі і (в) згодою працівника, який виявив бажання здійснити своє право на поновлення, приступити до виконання своїх попередніх трудових обов'язків.

Зроблено висновок, що звільнення працівника за п. 6 ст. 40 КЗпП є самостійною підставою, яка застосовується за обставин, що не залежать від волі сторін, тому й підлягає усуненню з переліку загальних підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця. Актуальність цієї пропозиції зумовлюється ще й тим, що у проекті ТК України місця цієї підстави в системі підстав припинення трудових правовідносин не визначено на належному науково-теоретичному рівні.

У підрозділі 1.4. «Теоретичні підходи до визначення фактичного складу як підстави для припинення трудових відносин за п. 6 ст. 40 КЗпП України» констатується, що в юридичній науці існують такі важливі правові явища, як простий юридичний факт, складний юридичний факт і фактичний склад, які є підставами для виникнення, зміни, припинення правовідносин, окремих прав та обов'язків суб'єктів у межах цих правовідносин і настання інших правових наслідків.

Досліджено теоретичну конструкцію фактичного складу як підстави для звільнення за п. 6 ст. 40 КЗпП України, що складається з 2-х елементів: (а) конкретний фактичний склад – поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу і (б) факт відсутності можливостей для продовження відносин із цим працівником (немає можливості перевести його на іншу роботу або створити нове робоче місце чи ввести посаду). Тільки після здійснення вищеперелічених заходів у

роботодавця виникає юридичний обов'язок розірвати трудовий договір з новоприйнятим працівником.

Наголошується, що поновлення на роботі незаконно звільненого або переведеного працівника, як фактичний склад, умовно можна віднести до декількох класифікаційних видів. Він служить підставою, яка повертає працівникові втрачений стан – трудові відносини, правовий зв'язок; він може спричинити зміну в юридичному змісті правових відносин працівника, якого взято на місце поновленого, або викликати припинення з ним правовідносин у зв'язку з поновленням на роботі особи, яка раніше її виконувала.

Розділ 2. «Питання практичного застосування законодавства, що регулює звільнення у зв'язку з поновленням на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу» об'єднує 3 підрозділи.

У підрозділі 2.1. «Гарантії та компенсації працівникові, який підлягає звільненню у зв'язку з поновленням на роботі особи, яка раніше виконувала цю роботу» запропоновано авторську класифікацію гарантій працівникам, які підлягають звільненню з ініціативи роботодавця у зв'язку з поновленням на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу, що здійснено: (а) за характером забезпечення реалізації трудових прав працівників – на майнові і немайнові; (б) за ступенем впливу на рівень захисту прав працівників – на прямі і непрямі.

Зосереджується увага на співвідношенні правових статусів працівника, який звільняється за п. 6 ст. 40 КЗпП України і працівника, який поновлюється на роботі. Конституція України проголошує принципи недопустимості обмеження чи скасування прав та свобод людини і громадянина, а також необхідності їх поновлення в разі порушення. Обидва працівники в цілому мають однаковий статус, але неоднакові можливості. Перевага займати конкретну штатну одиницю надається все ж поновленому працівникові, в нього повністю відновлюються всі права, оскільки його статус виник раніше. У зв'язку із цим особа, яку роботодавець змушений звільнити, на наше переконання, потребує особливого захисту, що й обумовлює необхідність знаходити оптимальний баланс інтересів вищезазначених суб'єктів трудового права.

Висловлено пропозицію щодо підвищення розміру вихідної допомоги працівникові, який підлягає звільненню з роботи у зв'язку з поновленням того, який раніше її виконував.

У підрозділі 2.2. «Розгляд індивідуальних трудових спорів за підставою розірвання трудового договору у зв'язку з поновленням на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу» аналізуються існуючі проблеми, що виникають при розгляді й вирішенні трудових спорів про поновлення на роботі працівників.

Зроблено висновок, що в умовах сьогодення гострою є проблема запровадження нових альтернативних способів розв'язання трудових спорів, зокрема медіації, яка має певні переваги порівняно з розглядом справ у суді. У Стратегії реформування судоустрою, судочинства та

суміжних інститутів на 2015–2020 роки, схваленої указом Президента України 20 травня 2015 р., № 276/2015, звернено увагу на абсолютизацію як недолік принципу про поширення юрисдикції на всі правовідносини, на недосконалість процесуальних інструментів для захисту прав та інтересів осіб, на недостатньо розвинену систему альтернативних методів вирішення судових справ. У її розділі «Напрями та етапи реформування» передбачено розширення способів альтернативного (позасудового) врегулювання справ, зокрема, шляхом практичного впровадження інституту медіації й посередництва, розширення переліку категорій справ, які можуть вирішуватися третейськими судами або розглядатися судами у спрощеному провадженні, запровадження ефективних процесуальних механізмів для попередження розгляду спору між сторонами, введення доцільності мирових суддів. Стратегія потребує дієвих засобів до її реалізації.

Крім того, розпочата в державі реформа судової системи й судочинства має сприяти вирішенню трудових справ, особливо спорів про поновлення на роботі.

У підрозділі 2.3. «Удосконалення законодавства про розірвання трудового договору у зв'язку з поновленням на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу» підкреслюється, що на сьогодні судові рішення про поновлення на роботі незаконно звільненого працівника належать до найбільш проблематичних, які не завжди досить просто виконати. Як свідчить практика, винен у цьому не лише роботодавець, а й працівник, який своїми діями може перешкоджати цьому.

Зроблено акцент на тому, що КЗпП України містить норму про негайне виконання рішення суду про поновлення особи на попередній роботі, якщо її звільнено або переведено незаконно. Роботодавець не повинен чекати, доки судове рішення набере чинності. З одного боку, така норма може вважатися позитивною, бо створює можливість індивіда швидко приступити до роботи, забезпечувати себе матеріально й підвищувати свій добробут, з другого – рішення суду першої інстанції може бути і скасовано. У такому разі виникають складні ситуації, що призводять до того, що поновленого працівника доводиться інколи звільняти вдруге, від чого страждають як новоприйнятий працівник, так і інтереси підприємства, установи чи організації.

Наголошується, що у трудовому праві залишаються норми, які інколи не узгоджуються між собою, що на практиці призводить до ускладнених ситуацій. З одного боку, роботодавець повинен виконати рішення суду про поновлення працівника на роботі, з другого – він не завжди вправі звільнити новоприйняту особу, яка стала до роботи на місце звільненого, бо законодавство про працю встановлює для багатьох категорій осіб додаткові гарантії як при їх прийнятті на роботу, так і при звільненні (це вагітні жінки, працевлаштовані за квотою інваліди та ін.). Законодавство ж, у свою чергу, не містить прямого протиріччя між зазначеними положеннями, оскільки воно не виникає кожного разу при звільненні з роботи особи за п. 6 ст. 40 КЗпП України. Ось чому з метою з'ясування шляхів подолання колізій між нормами трудового законодавства і наводяться деякі пропозиції.

ВИСНОВКИ

У результаті проведеного аналізу чинного законодавства України, вивчення практики його застосування, а також історичного досвіду, теоретичного осмислення наукових праць вітчизняних і зарубіжних учених у різних галузях знань, автором встановлено особливості розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у зв'язку з поновленням на роботі працівника, який раніше її виконував, розроблено і сформульовано ряд висновків, пропозицій та рекомендацій, спрямованих на удосконалення правового регулювання припинення трудових правовідносин у зв'язку з поновленням на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу. До найбільш важливих результатів слід віднести нижченаведені.

1. Існують 3 етапи еволюції історико-правового процесу розірвання трудового договору у зв'язку з поновленням на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу: 1-й (1927 – 1970 рр.) – поява правової регламентації цієї процедури; 2-й (1970 – 1991 рр.) – подальший розвиток правового регулювання цієї процедури; 3-й (1991 р. – до сьогодні) – правове регулювання в роки незалежності України зазначеної процедури.

2. Поновлення на роботі, як засіб захисту, має свої характерні риси: (а) поновлення не може бути реалізовано самим потерпілим без звернення за допомогою до відповідного органу правосуддя; (б) його використання передбачає явне або ймовірне порушення правової норми, тобто настання юридичних фактів, закріплених у законодавстві України про працю; (в) підставою застосування такого заходу є правопорушення з боку роботодавця, що підтверджується рішенням юрисдикційного органу; (г) він використовується з метою відновлення порушеного права трудівника (надання йому попередньої роботи; відновлення робочого стажу, що дає право на оплачувану відпустку; оплата всього часу вимушеного прогулу) як реакція на факт невиконання роботодавцем своїх юридичних обов'язків і порушення суб'єктивних прав працівника.

3. Поновлення на попередній роботі працівників, незаконно звільнених або переведених на іншу роботу, як міра відповідальності, виявляється в наступному: (а) при винесенні судового рішення про поновлення на роботі має місце осуд дій роботодавця; (б) відповідне рішення зумовлює виникнення в роботодавця нового обов'язку як реакція на правопорушення; (в) для роботодавця виникають негативні наслідки у виді додаткових обов'язків, а саме виплата працівникові середнього заробітку за час вимушеного прогулу й розірвання трудового договору з новоприйнятим працівником у зв'язку з поновленням на роботі особи, яка раніше її виконувала; (г) цей захід породжує застосування до особи, винної в незаконному звільненні працівника або в переведенні його на іншу роботу, матеріальної відповідальності, тобто додаткових обтяжень.

4. Специфіка застосування п. 6 ст. 40 КЗпП України полягає в тому, що звільнення допускається лише за наявності конкретного фактичного складу – поновлення на роботі особи, яка раніше її виконувала. Припинення трудових правовідносин у такому випадку відбувається не за

прямим бажанням працівника чи роботодавця, а через те, що виникла необхідність у поновленні працівника на роботі, а також у зв'язку з тим, що новоприйняту особу перевести з її згоди на іншу роботу (посаду) немає можливості.

5. Розглядувана підстава звільнення працівника з роботи є самостійною, нею оперують за наявності обставин, що не залежать від волі як нового працівника, так і роботодавця, а тому, вважаємо, її необхідно викреслити з числа підстав розірвання трудового договору з ініціативи власника. Для усунення будь-яких суперечностей доцільно передбачити у проекті Трудового кодексу України норму – «розірвання трудового договору у зв'язку з поновленням на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу», як підставу для розірвання трудового договору, що не залежить від волі сторін.

6. Гарантії працівникові, який підлягає звільненню з ініціативи роботодавця у зв'язку з поновленням на роботі того, який раніше виконував цю роботу, можна класифікувати за такими підставами: (а) за характером забезпечення реалізації трудових прав працівників їх можна поділити на немайнові і майнові. До перших належать ті, що не мають для працівника певної вартості. Такою є пропозиція йому іншої роботи на цьому підприємстві, в установі чи організації. Майновою гарантією, наприклад, є виплата допомоги по безробіттю особі, яка звільнена у зв'язку з поновленням на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу; (б) за ступенем впливу на рівень захисту трудових прав працівників ці гарантії можна поділити на прямі і непрямі. Прямими є гарантії, вплив яких на рівень захисту трудових прав працівника безпосередньо пов'язаний з особистістю останнього (приміром, обмеження звільнення певних категорій осіб). Непрямі гарантії пов'язані з такими діями, що спрямовані на запобігання негативних наслідків звільнення працівника з роботи у зв'язку з поновленням на ній того, який раніше її виконував. До них належать, зокрема, обов'язкове набрання рішенням суду першої інстанції законної сили, адже воно стане підставою для поновлення незаконно звільненого працівника на роботі і припинення правовідносин з новоприйнятим за п. 6 ст. 40 КЗпП України лише тоді, коли набере чинності.

7. За ст. 44 КЗпП України виплата вихідної допомоги має місце при звільненні особи з роботи з незалежних від неї причин (пункти 1, 2, 6 ст. 40 КЗпП України). Ураховуючи суспільну значущість цього питання висловлено пропозицію щодо підвищення розміру вихідної допомоги працівникам, які підлягають звільненню з роботи у зв'язку з поновленням на ній того, який раніше виконував цю роботу.

8. Майже всі трудові спори в Україні розглядаються саме судами і через наявний високий показник звернень до них, можна дійти висновку, що наша правова система не пропонує своїм громадянам ефективних позасудових способів урегулювання конфлікту. Таким чином, необхідно запроваджувати альтернативні методи вирішення трудових спорів, зокрема, про поновлення на роботі. Створення інституту медіації дасть можливість сторонам спору й особі, яка має здібності

та навички спілкування, вирішити конфліктну ситуацію.

9. Обґрунтовано необхідність при роботі над текстом нового Трудового кодексу України передбачити додаткову підставу припинення трудових відносин, пов'язану з випадком, якщо працівник не має наміру реалізувати своє поновлене право на працю. У зв'язку із цим визначено максимально допустимий термін у межах якого працівник має приступити до виконання своїх трудових обов'язків. Зазначене дозволить забезпечити охорону прав, свобод і законних інтересів не тільки роботодавця, який не має можливості поновити працівника, а й того працівника, якого прийнято на роботу, яку раніше виконував поновлюваний працівник.

10. Для усунення існуючих проблем, що виникають на практиці, є сенс внести до майбутнього ТК України необхідну норму й викласти її у такій редакції: «Рішення про поновлення на роботі незаконно звільненого або переведеного на іншу роботу працівника, прийняте судом відповідної інстанції, який розглядає трудовий спір, підлягає виконанню після набуття чинності рішення суду про поновлення на роботі».

11. У трудовому законодавстві України не прописано нормативного роз'яснення наслідків прийняття судового рішення апеляційної чи касаційної інстанції, яким скасовується рішення суду першої інстанції про поновлення працівника на роботі. У зв'язку із цим пропонуємо в новому ТК України передбачити окрему підставу розірвання трудового договору такого змісту: «Скасування судом апеляційної чи касаційної інстанції рішення суду першої інстанції про поновлення працівника на роботі». На наш погляд, таке скасування дає право роботодавцеві припинити трудовий договір з неправомірно поновленим на роботі працівником, незалежно від того, який проміжок часу він працював після поновлення. Своім правом роботодавець може скористатись у будь-який час. Вбачається вірогідним, що цей час не може бути дуже тривалим, оскільки видання наказу про припинення трудового договору з працюючим за цією підставою повинно розглядатися як адекватна міра займаної роботодавцем позиції. Рекомендується видавати наказ у день отримання відповідного рішення суду. При цьому роботодавець не зобов'язаний пропонувати звільнюваному працівникові інші наявні вакантні посади, однак він має право це зробити, якщо вважатиме за необхідне.

12. Пропонуємо закріпити в майбутньому ТК України окрему статтю «Переважне право на укладення трудового договору, якщо судом апеляційної або касаційної інстанції рішення суду першої інстанції про поновлення працівника на роботі скасовано і працівника звільнено із цих підстав» у такій редакції: «Працівник, з яким розірвано трудовий договір у зв'язку з поновленням на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу, має переважне право на укладення трудового договору в разі звільнення працівника, якого було поновлено на підставі судового рішення».

13. З метою з'ясування шляхів подолання колізії розроблено пропозиції з усунення

останньої, яка існує між нормами трудового законодавства, що, з одного боку, зобов'язують роботодавця поновити працівника на попередній роботі на підставі рішення суду, а з другого – забороняють звільняти осіб, які мають додаткові гарантії при працевлаштуванні на роботу і звільненні з неї.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

1. Дума О. О. Особливості застосування законодавства щодо розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу у зв'язку з поновленням на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу / О. О. Дума // Актуал. пробл. права: теорія і практика. зб. наук. пр. – Луганськ: Східноукр. нац. ун-т ім. В. Даля, 2013. – № 27. – С. 199–206.

2. Дума О. О. Складний юридичний факт як підстава розірвання трудового договору у зв'язку з поновленням на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу / О. О. Дума // Теорія і практика правознавства: електрон. наук. фах. вид. Нац. ун-ту "ЮАУ ім. Я. Мудрого" – Вип. 2(4)/2013 [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://nauka.jur-academy.kharkov.ua>

3. Дума О. О. Звільнення працівника у зв'язку з поновленням на роботі особи, яка раніше виконувала цю роботу / О. О. Дума // Наук. вісн. Ужгород. нац. ун-ту: Серія "Право". – 2014. – Вип. 24 (Т. 2). – С. 175–177.

4. Дума О. О. Правовой статус работника, который увольняется согласно п. 6 ст. 40 Кодекса законов о труде Украины и восстанавливается на работе: сравнительный анализ / О. О. Дума // *Legea si viata ("Закон и Жизнь")*. – Молдова, 2015. – №4/3. – С. 24–27.

5. Дума О. О. Гарантії працівникам, які підлягають звільненню з ініціативи роботодавця у зв'язку з поновленням на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу / О. О. Дума // Наук. вісн. міжнар. гуманітар. ун-ту: Серія «Юриспруденція». – 2015. – Вип. 17 (Т. 2). – С. 7–10.

6. Дума О. О. Історико-правовий аналіз розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у зв'язку з поновленням на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу / О. О. Дума // Актуальні проблеми трудового права і права соціального забезпечення : тези доп. та наук. повідомл. учасн. V Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 27-28 верес. 2013 р.) / за ред. В. В. Жернакова. – Х. : Право, 2013. – С. 382–385.

7. Дума О. О. Деякі питання щодо звільнення за п. 6 ст. 40 КЗпП України / О. О. Дума // Зб. тез доп. та наук. повідомл. учасн. Всеукр. наук.-практ. конф. молодих учених та здобувачів (м. Харків, 14 листоп. 2013 р.) / Нац. ун-т «Юрид. акад. України ім. Я. Мудрого». – Х. : Право, 2013. – С. 245–247.

8. Дума О. О. Поновлення незаконно звільненого або переведеного на іншу роботу працівника серед заходів правового примусу / О. О. Дума // Актуальні проблеми трудового права і права соціального забезпечення : тези доп. та наук. повідомл. учасн. V Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 3-4 жовт. 2014 р.) / за ред. В. В. Жернакова. – Х. : Право, 2014. – С. 273–275.

9. Duma O. Historical and Legal Analysis of the Employment Contract Termination by the Employer in Connection with the Renewal of the Employee who Previously Performed this Work / O. Duma // Проблеми розвитку юридичної науки в дослідженнях молодих учених: матер. Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 18 квіт. 2013 р.) / Нац. ун-т «Юрид. акад. України ім. Я. Мудрого». – Харків, 2013. – С.34–36.

АНОТАЦІЯ

Дума О. О. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у зв'язку з поновленням на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу. – На правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. – Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого, Міністерство освіти і науки України, Харків, 2017.

Роботу присвячено проблемі теоретичних і практичних засад розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у зв'язку з поновленням на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу. Висвітлено місце звільнення у зв'язку з поновленням на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу, в системі правового регулювання припинення трудових правовідносин.

У дисертаційному дослідженні окреслені елементи фактичного складу – поновлення на роботі незаконно звільненого або переведеного працівника як одну з підстав для розірвання трудового договору за п. 6 ст. 40 КЗпП України. Обґрунтовано висновок, що на сучасному етапі розвитку України пріоритетними завданнями мають стати розширення переліку гарантій трудящих і реалізація дієвого захисту їх трудових прав у випадку звільнення за вказаною підставою. Запропоновано авторську класифікацію гарантій працівникам, які підлягають звільненню з ініціативи роботодавця у зв'язку з поновленням на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу, що здійснено: (а) за характером забезпечення реалізації трудових прав працівників – на майнові і немайнові; (б) за ступенем впливу на рівень захисту прав працівників – на прямі і непрямі.

Наголошується на суперечливих правових ситуаціях, коли роботодавець вимушений звільнити працівника за п. 6 ст. 40 КЗпП України і в той же час він обтяжений установленими гарантіями для певних категорій трудящих, і вказуються шляхи їх розв'язання.

Розроблено низку пропозицій з удосконалення законодавства про розірвання трудового договору у зв'язку з поновленням на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу.

Ключові слова: розірвання трудового договору, звільнення працівника, поновлення на роботі, ініціатива роботодавця, юридичний факт, правовий статус, гарантії.

АННОТАЦІЯ

Дума О. О. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя в связи с

восстановлением на работе работника, который ранее выполнял эту работу. – На правах рукописи.

Диссертация на соискание ученой степени кандидата юридических наук по специальности 12.00.05 – трудовое право; право социального обеспечения. – Национальный юридический университет имени Ярослава Мудрого, Министерство образования и науки Украины, Харьков, 2017.

Работа является специальным комплексным исследованием теоретических и практических проблем правового регулирования расторжения трудового договора по инициативе работодателя или уполномоченного им органа в связи с восстановлением на работе работника, который ранее выполнял эту работу.

Диссертационное исследование посвящено сложному вопросу оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя или уполномоченного им органа в связи с восстановлением на работе работника, который ранее выполнял эту работу. Освещено место расторжения трудового договора по инициативе указанных субъектов в системе правового регулирования процедуры прекращения трудовых правоотношений.

В диссертации выделен элемент фактического состава – восстановление на работе незаконно уволенного или переведенного работника как одно из оснований для расторжения трудового договора по п. 6 ст. 40 КЗоТ Украины. Обоснован вывод, что на современном этапе развития Украины приоритетными задачами должны стать расширение перечня гарантий трудящихся и реализация действенной защиты их трудовых прав в случае увольнения по указанной причине. Предложена авторская классификация гарантий работникам, подлежащим увольнению по инициативе работодателя в связи с восстановлением на работе работника, который ранее выполнял эту работу, что осуществлено по таким основаниям: (а) по характеру обеспечения реализации трудовых прав работников гарантии делятся на имущественные и неимущественные; (б) по степени влияния на уровень защиты прав работников – на прямые и не прямые.

Акцентируется внимание на противоречивых правовых ситуациях, когда работодатель вынужден уволить работника по п. 6 ст. 40 КЗоТ Украины и в то же время он обременен установленными гарантиями для определенных категорий трудящихся (беременные женщины, трудоустроенные по квоте инвалиды и др.).

Подчеркивается, что работодателю приходится выполнять решение суда о восстановлении работника на работе, которое еще не вступило в законную силу, поскольку КЗоТ Украины содержит норму о немедленном исполнении такого решения, если лицо уволено или переведено незаконно. Иначе говоря, при решении вопроса о том, можно ли считать работника восстановленным, обнаруживаем в законодательстве противоречивые моменты, ведь решение суда первой инстанции может быть и отменено.

Углубленный анализ специальной литературы, нормативно-правовых актов и материалов практики позволил сформулировать конкретные предложения и рекомендации по совершенствованию действующего законодательства о труде, в частности, о расторжении трудового договора в связи с восстановлением на работе работника, который ранее выполнял эту работу.

Ключевые слова: расторжение трудового договора, увольнение работника, восстановление на работе, инициатива работодателя, юридический факт, правовой статус, гарантии.

SUMMARY

Duma O. O. Employment agreement cancellation on the initiative of the employer as a consequence of reinstatement of employment of the worker who previously performed this work. – Manuscript.

Thesis for a candidate's degree in law, in specialty 12.00.05 – labor law; social security law. – Yaroslav Mudryi National Law University, Ministry of Education and Science of Ukraine, Kharkiv, 2017.

The dissertation is devoted to the complex problem of theoretical and practical principles of employment agreement cancellation on the initiative of the employer as a consequence of reinstatement of employment of the previous worker who performed this work. The research determines the place of the dismissal of the employee as a consequence of reinstatement of employment of the worker who previously performed this work in the system of legal regulation of employment termination.

The elements of the set of legal facts – reinstatement of employment of the unfairly dismissed or transferred worker, as one of the grounds for the mentioned procedure, are defined in the paper. The conclusion was substantiated that at the current stage of the development of Ukraine the extension of the list of guarantees for workers and realization of effective protection of their labour rights in the case of the dismissal on the grounds in question must become the priority tasks.

The author's classification of guarantees for workers liable to dismissal following reinstatement of employment of the previous worker who performed this work is offered. They were classified according to: (a) the nature of ensuring of workers' labour rights realization – into property and non-property; (b) the degree of influence on the level of protection of workers' rights – into direct and indirect.

The special attention is paid to the controversial legal situations, where the employer has to dismiss the employee under the paragraph 6 of the article 40 of the Labour Code of Ukraine while being burdened with the guarantees set for the certain categories of workers, and the solutions are proposed.

A number of proposals were developed to improve the legislation relating to the employment agreement cancellation as a consequence of reinstatement of employment of the worker who previously performed this work.

Key words: employment agreement cancellation, dismissal of employee, reinstatement of employment, initiative of employer, legal fact, legal status, guarantees.

Відповідальний за випуск:

кандидат юридичних наук, доцент Юшко А. М.

Підписано до друку 28.02.2017 Формат 60x90/16.

Папір офсетний. Віддруковано на ризографі.

Умовн. друк. арк. 0,7. Облік.-вид. арк. 0,9.

Тираж 100 прим. Зам. № 1652.

Друкарня
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого
61024, м. Харків, вул. Пушкінська, 77