

СПІРНІ ПИТАННЯ ВИКОНАННЯ РІШЕНЬ ПРО ПОНОВЛЕННЯ НА РОБОТІ

Дума О. О.

*кандидат юридичних наук,
асистент кафедри безпеки життєдіяльності та права
Харківського національного технічного університету
сільського господарства імені Петра Василенка
м. Харків, Україна*

Останнім часом ставлення до питання, пов'язаного з негайним виконанням судового рішення про поновлення працівника на роботі, який раніше її виконував, кардинально змінилось, адже співвідношення рішень, прийнятих на користь працівників і на користь роботодавців змінюється: все частіше роботодавцям вдається відстояти свої інтереси, якщо не в першій, то в подальших судових інстанціях, що призвело до зростання числа скасованих першочергово прийнятих судових рішень про поновлення працівників на роботі.

Оскільки відповідно до ст. 235 КЗпП України рішення про поновлення на роботі незаконно звільненого або переведеного на іншу роботу працівника, прийняте органом, який розглядає трудовий спір, підлягає негайному виконанню, власникові або уповноваженому ним органу належить поновити цього працівника відразу ж після винесення судом рішення про поновлення і пред'явлення його працівником і не чекати набрання ним законної сили. Якщо при цьому роботодавець не згоден з ухваленим рішенням, він вправі оскаржити його у встановленому законодавством порядку, однак це не звільняє його від обов'язку поновити звільненого раніше працівника. У результаті бувають ситуації, коли з моменту поновлення останнього на роботі до моменту ухвалення рішення апеляційним чи касаційним судом про визнання рішення суду першої інстанції незаконним і його скасування, спливає чимало часу, а працівника вже поновлено й він фактично приступив до виконання своїх функцій.

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.

Що ж робити роботодавцеві, адже трудові правовідносини поновлено, а такої підстави, як набрання законної сили рішенням суду апеляційної чи касаційної інстанції, яке скасовує судові рішення про поновлення на роботі, у нормах КЗпП України не передбачено. Підстава ж для існування правовідносин зникла, бо нею послужив не трудовий договір, а рішення суду. Як бачимо, це питання й донині залишається невирішеним у законодавстві про працю.

Разом із тим, тут мають місце протиріччя практики з теорією судового рішення, оскільки допустимість негайного виконання останнього не є вступом

його в законну силу. Адже це рішення, як відомо, набере чинності, тільки коли закінчиться строк подання апеляційної скарги або ж коли її буде розглянуто апеляційною інстанцією й за результатами розгляду прийнято відповідне рішення. Законна сила рішення суду є остаточною правовою властивістю, якої набуває судове рішення, що не підлягає якому б то не було оскарженню з огляду на те, що всі види останнього були вичерпані або що вони не були використані і при цьому закінчилися всі строки, протягом яких воно є можливим. Іншими словами, це та властивість рішення, яка дозволяє привести його до негайного виконання у примусовому порядку.

Отже, негайне виконання рішення про поновлення працівника на роботі є тимчасовим поновленням його у правах. У результаті розгляду трудового спору в суді апеляційної або касаційної інстанції право трудівника буде або не буде підтверджено залежно від того, залишається судове рішення в силі чи ні. Вважаємо за необхідне усунути деякі протиріччя в розумінні правової конструкції «негайне поновлення працівника на роботі».

Крім того, на практиці нерідко трапляються випадки, коли це судове рішення негайно виконати неможливо, оскільки на посаді, на якій поновлюється працівник, уже працює інша особа, яку неможливо звільнити через певні причини.

На нашу думку, трудові правовідносини повинні відновитися, коли рішення про поновлення працівника на роботі набуде чинності, бо на момент розгляду справи судом першої інстанції воно чинності ще не набуває. У цьому разі тільки допускається його негайне виконання – фіктивне поновлення. Але підставою для поновлення воно стане, коли набуде законної сили. Тому до цього моменту відповідне рішення не можна вважати підставою для поновлення незаконно звільненого працівника на роботі і припинення правовідносин з новоприйнятим за п. 6 ст. 40 КЗпП України. Це буде вигідний для нових працівників процедурний момент, що підсилює їх юридичні позиції, додає їм більше впевненості в період судового розгляду і який може тривати – з огляду на можливість апеляційного й касаційного оскарження – досить довго.

Отже, для усунення існуючих суперечностей, можливо, є сенс:

– або 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».

З метою непогіршення правового статусу звільненого працівника посилити контроль за своєчасним розглядом таких справ у судових інстанціях;

– або 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».

За відсутності в КЗпП України процедури виконання таких рішень і нормативного роз'яснення наслідків їх прийняття, на практиці виникають певні складнощі у вирішенні трудових правовідносин, що існують між роботодавцем і поновленим працівником. Також виникає питання, в який термін роботодавець має право або зобов'язаний припинити дію трудового договору за

наявності такого судового рішення, що, до речі, ні в трудовому, ні в цивільному процесуальному законодавстві не визначено. Скасування судом апеляційної чи касаційної інстанції рішення суду першої інстанції про поновлення працівника на роботі, безперечно, дає право роботодавцеві припинити трудовий договір з неправомірно поновленим на роботі працівником, незалежно від того, який проміжок часу він працював після поновлення. Своїм 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.