

УДК 349.22

ДЕЯКІ АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ВИКОНАННЯ СУДОВОГО РІШЕННЯ ПРО ПОНОВЛЕННЯ ПРАЦІВНИКА НА РОБОТІ

Дума О. О.,

*асистент кафедри безпеки життєдіяльності та права
Харківського національного технічного
університету сільського господарства
ім. Петра Василенка,
канд. юрид. наук*

Як свідчить правозастосовна практика, доволі часто у суб'єктів трудового спору мають місце певні непорозуміння з реалізацією прийнятого судового рішення про поновлення працівника на роботі, які переростають у досить серйозну проблему. Вина в цьому може бути не лише власника, а й особи, поновлюваної на попередньому місці своєї роботи, котра, нехтуючи власними правами, не поспішає з'являтися на роботі. Тобто у багатьох випадках захисту прав та законних інтересів потребують не тільки працівники, а й роботодавці. Це пов'язано з неможливістю відновлення трудових правовідносин після отримання судового рішення про поновлення працівника на роботі, у зв'язку з чим роботодавець може зазнавати певних втрат на виробництві.

Як наголошують О. Т. Панасюк та І. А. Богдан, у практиці функціонування трудових відносин необхідно звернути увагу на дещо інший бік цих відносин – зловживання працівником своїм суб'єктивним трудовим правом. Однак досі відсутні системна єдність поглядів на це питання і зв'язок окремих нормативних положень. Як наслідок, виникають невиправдані перепони у забезпеченні балансу інтересів учасників трудових відносин, а значить реального зв'язку їх прав та обов'язків. Унеможлиблюється функція трудового права щодо організації необхідного трудового порядку, в основу якої покладається взаємодія учасників трудових відносин¹.

Рішення суду про поновлення працівника надає йому право, а не обов'язок стати до роботи; а вже реалізувати це право, чи ні, вирішує він сам. На практиці можна зустріти ситуації, коли роботодавець вважає, що, видавши наказ про поновлення працівника на роботі на підставі відповідного судового рішення й належно повідомивши цю особу про свій наказ, він має право звільнити її за прогул за п. 4 ст. 40 КЗпП України, якщо поновлюваний на роботі не приступає до виконання своїх трудових обов'язків. Зазначимо, що законодавство України про працю не містить підстави звільнення працівника, якщо той не прис-

¹ Панасюк О. Т., Богдан І. А. Злоупотребление субъективными трудовыми правами: постановка проблемы // Право України. – 2010. – № 3. – С. 161–166.

тупив до виконання своєї трудової функції на підставі судового рішення про своє поновлення на роботі. Навіть після ознайомлення з наказом про поновлення на попередній роботі під розписку працівник не зобов'язаний приступати до роботи. Якщо працівник після видання наказу не з'являється на роботі, у роботодавця не завжди є можливість звільнити такого працівника з власної ініціативи, зокрема за прогул, оскільки для цього він має довести відсутність поважних причин такої неявки й дотримати встановлених законодавством правил застосування дисциплінарного стягнення. Якщо працівник з'явився на роботу, наприклад, через тиждень після видання наказу про його поновлення не з вини роботодавця, але роботодавець не має змоги довести відсутність у працівника поважних причин неявки, він має допустити зазначеного працівника до роботи.

Як зазначає М. Бойко, законодавець не зобов'язує працівника виходити на роботу наступного робочого дня після оголошення рішення про його поновлення на роботі. Працівник має право протягом установленого законом строку звернутися до державної виконавчої служби з відповідною заявою про примусове виконання цього рішення. У такий спосіб працівник може штучно збільшувати тривалість затримки виконання рішення, за яку вимагатиме виплатити середній заробіток¹.

Прикладом можуть бути положення ст. 345 Кодексу законів про працю Болгарії: «працівник або службовець може повернутися на колишню роботу після поновлення його роботодавцем або судом, якщо впродовж 2-тижневого строку від отримання сповіщення про поновлення з'явиться на роботу, за винятком випадків, коли у нього є поважні причини недотримання цього терміну»².

Доволі слушну пропозицію виклала А. А. Грובה: для вирішення проблеми нез'явлення працівника на роботі й невиконання ним посадових обов'язків, що часто трапляється, коли роботодавець, отримавши судові рішення про поновлення працівника, не видає наказу про скасування попереднього – про звільнення, в результаті чого працівник і не приступає до виконання своїх обов'язків. У разі видання такого наказу, але неотримання зустрічних дій з боку працівника роботодавець повідомляє його про добровільне виконання ним рішення суду. Причому таке повідомлення необхідно документально підтвердити, а саме: скласти лист (відправляти його замовленим з повідомленням про вручення), у якому зазначити, що видано наказ про скасування попереднього – про звільнення і про поновлення працівника на колишній роботі. Бажано в листі вказати дату або подію, при настанні якої працівникові належить вийти на роботу (при відправці листа поштою такою подією є отримання листа-попередження). Варто до

¹ Бойко М. Як діяти роботодавцеві, коли поновлений за рішенням суду працівник не з'являється на роботі // Кадри і зарплата. – № 13. – 2015. – С. 14–16.

² Кодекс законів о труде Болгарии URL: www.lex.bg/bg/laws/doc/1594373121.

цього листа докласти копію наказу про поновлення на роботі і направити не пізніше наступного дня після оголошення судом резолютивної частини рішення¹.

Вищевикладене дозволяє стверджувати, що можуть бути створені серйозні перешкоди для здійснення роботодавцем свого обов'язку – поновити на роботі особу, який виник у нього на підставі судового рішення. У зв'язку з цим можна припустити, що для звільнення новоприйнятого працівника за п. 6 ст. 40 КЗпП України може бути недостатньо самого рішення суду, поданої працівником заяви, факту видання роботодавцем наказу, а потрібно ще, щоб поновлений працівник фактично приступив до роботи.

Отже, усунення подібних негативних явищ можна досягти шляхом здійснення наступного заходу: передбачити в новому Трудовому кодексі України додаткову підставу припинення дії трудового договору, пов'язану з відсутністю у працівника наміру реалізувати своє поновлене право на працю.

Згідно із цим необхідно встановити, що поновлена на роботі особа зобов'язана приступити до виконання своїх трудових обов'язків з наступного дня після набрання законної сили судовим рішенням про поновлення працівника на роботі. До набуття чинності цим рішенням працівник має сповістити роботодавця про можливі причини (поважні) його відсутності на роботі (наприклад, при тимчасовій непрацездатності). Якщо роботодавець не був письмово повідомлений, і працівник не приступив до виконання своєї трудової функції, його можна буде звільнити, наприклад, у зв'язку із закінченням строку (за п. 2 ст. 36 КЗпП України), оскільки він не має наміру реалізувати своє поновлене право на працю.

¹ Грובה А. А. Особливості вирішення трудових спорів про поновлення працівників на роботі : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05. – К., 2014. – 199 с.