

ПРАКТИЧНІ ПРОБЛЕМИ ВИКОНАННЯ СУДОВОГО РІШЕННЯ ПРО ПОНОВЛЕННЯ НА РОБОТІ

Дума О.О.,

канд. юрид. наук, асистент кафедри трудового права

Національного юридичного університету

імені Ярослава Мудрого

(м. Харків, Україна)

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 разі звільнення працівника без законної підстави або при незаконному переведенні на іншу роботу він повинен бути поновлений на попередній роботі органом, який розглядає трудові спори (ст. 235 КЗпП України). Органами, що розглядають трудові спори про поновлення на роботі, в Україні визнаються районні, районні в місті, міські й міськрайонні суди (ст. 232 КЗпП України). Відповідно до ч. 1 ст. 233 цього Кодексу працівник має право звернутися до суду за вирішенням індивідуального трудового спору протягом одного місяця з дня вручення йому копії наказу про звільнення або з дня видачі трудової книжки [1].

У зв'язку із цим хотілося б звернути увагу на таку принципово важливу обставину: галузевий закон про працю встановлює особливий порядок виконання судових рішень тільки у спорах про поновлення на роботі працівника, його незаконно звільнення або незаконно переведення на іншу. Отже, ми можемо вести мову про те, що судові рішення по інших трудових спорах (про оплату вимушеного прогулу; про компенсацію збитку, нанесеного роботодавцем майну працівника або викликаного затримкою виплати заробітної плати; про захист від дискримінації у сфері праці та ін.) повинні

виконуватися за загальними правилами, встановленими законодавчо, тобто після набрання рішенням суду законної сили.

Принципова різниця між порядком виконання судового рішення про поновлення на роботі і порядком виконання інших аналогічних судових актів по трудових спорах вбачається в тому, що відповідно до ст. 235 КЗпП України рішення першого виду підлягає негайному виконанню. Іншими словами, працівник, отримавши судове рішення, що містить тільки вступну й резолютивну частини, вправі вимагати від роботодавця повернення свого первинного правового становища, відновлення своїх трудових прав у повному обсязі негайно після закінчення судового розгляду, не чекаючи, поки суддя разом з секретарем судового засідання виготовлять повне рішення суду, оскільки в деяких (виняткових) випадках залежно від складності справи складання такого судового рішення може бути відкладено на строк не більш десяти днів після засідання суду, а якщо справа розглянута в порядку спрощеного провадження, то не більш п'яти днів з дня закінчення розгляду справи (ст. 259 ЦПК України) [2]. Якщо при цьому роботодавець не згоден з ухваленим рішенням, він може оскаржити його у встановленому законодавством порядку, однак це не звільнює його від обов'язку поновити на робочому місці звільненого раніше працівника.

Підкреслимо, що сьогодні судові рішення про поновлення на роботі незаконно звільненого працівника належать до найбільш проблематичних, які не завжди досить просто виконати.

Не секрет, що працівники, які звернулися до суду за захистом свого порушеного права, використовують такий спосіб, як поновлення на колишній роботі, не завжди, бо часто не бажають повертатися до того роботодавця, який обійшовся з ними незаконно й несправедливо. Нерідко причиною звільнення є ситуації, коли подальше перебування працівника на роботі не може тривати через певні непорозуміння із власником або трудовим колективом або через неможливість перевести його у зв'язку із цим на іншу роботу чи звільнити на законних підставах. Ось чому виконання зазначених судових рішень іноді буває

пов'язано з активною протидією з боку власника або уповноваженого ним органу, де трудився працівник, яку він маскує під об'єктивні причини. Таке положення справ, як вбачається, можна пояснити, мабуть, недостатньою імперативністю вказаної норми трудового законодавства.

Наголошуючи на негайному виконанні відповідного судового рішення, законодавство України про працю в той же час надає роботодавцеві можливість не виконувати судові рішення (відкладати його виконання) досить довго, оскільки передбачається і фактично нормативно встановлюється можливість затримки його виконання і, так би мовити, тривалість останньої. Так, у ст. 236 КЗпП України закріплено: в разі затримки власником або уповноваженим ним органом виконання рішення органу, який розглядав трудовий спір про поновлення на роботі незаконно звільненого або переведеного на іншу роботу працівника, виноситься ухвала про виплату йому середнього заробітку або різниці в заробітку за час такої затримки.

Слід враховувати, що й Закон України «Про виконавче провадження» від 02 червня 2016 р. за № 1404-VIII [3] у статтях 63 і 65 закріплює, що рішення про поновлення на роботі незаконно звільненого або переведеного працівника виконується невідкладно. Виконавець перевіряє виконання судового рішення не пізніше третього робочого дня після відкриття виконавчого провадження. У випадку ігнорування без поважних причин власником або уповноваженим ним органом цього рішення виконавець виносить постанову про накладення штрафу, в якій також зазначаються вимога виконати рішення протягом трьох робочих днів і попередження про кримінальну відповідальність за нехтування роботодавцем своїм обов'язком. Наступного робочого дня після закінчення зазначеного триденного строку виконавець повторно перевіряє виконання рішення боржником. У разі повторного невиконання роботодавцем необхідних дій без поважних причин, якщо таке рішення може бути виконано без його участі, виконавець надсилає органу досудового розслідування повідомлення про вчинення цим суб'єктом кримінального правопорушення і вживає заходів примусового виконання рішення. За неможливості виконання розглядуваного

рішення без участі роботодавця виконавець надсилає до органу досудового розслідування повідомлення про вчинення ним кримінального правопорушення і виносить постанову про закінчення виконавчого провадження.

Наголосимо, що зустрічається чимало окремих прикладів того, що для працівника, який виступає в ролі позивача, іноді буває замало тільки рішення суду про поновлення на роботі; додатково потрібно вчинення певних дій, щоб воно було реально виконано. Це може бути пов'язано з існуючими проблемами, що можуть виникати на практиці, а саме:

– законодавство України містить перелік працівників певних категорій, для яких є обов'язковим проведення відповідних медичних оглядів (приміром, працівники які працюють в умовах дії конкретних шкідливих та небезпечних виробничих факторів і трудового процесу). Представники певних професій не можуть допускатися до виконання обов'язків без наявності лікарського висновку про придатність до здійснення трудової діяльності за певною спеціальністю. Тому роботодавець може й не виконати судового рішення, оскільки у нього будуть абсолютно правомірні, на його думку, вимоги до працівника, який поновлюється на роботі, пройти медичне обстеження щодо своєї придатності до неї за станом здоров'я;

– у своїй практиці суди, а також юридичні служби підприємств, установ та організацій підходять до вирішення цього питання по-різному: деякі вважають, що лише після відкриття виконавчого провадження у роботодавця виникає обов'язок виконати рішення суду про поновлення працівника на роботі;

– іноді на посаді, на якій поновлюється працівник, уже може працювати інша особа, яку неможливо звільнити через ту чи іншу причину. Це пояснюється тим, що законодавство про працю для багатьох категорій осіб установлює додаткові гарантії як при прийнятті їх на роботу, так і при звільненні (це вагітні жінки, працевлаштовані за квотою інваліди та ін.).

З урахуванням вищевикладеного можна стверджувати, що нерідко виникають складні ситуації, які призводять до того, що судові рішення про

поновлення працівника на роботі негайно виконати неможливо, через що може втрачатися авторитет цих рішень.

Що ж стосується реформування чинного трудового законодавства для досягнення оптимального поєднання інтересів працівників і роботодавців при забезпеченні належного захисту прав та інтересів працівників, тут варто звернути увагу на вдосконалення правового регулювання питання поновлення працюючих на попередній роботі.

Література

1. Кодекс законів про працю Української РСР. *Відом. Верхов. Ради УРСР*. 1971. № 50. Ст. 375.
2. Цивільний процесуальний кодекс України. *Відом. Верхов. Ради України*. 2004. № 40 /40-42/. Ст. 492.
3. Про виконавче провадження : Закон України від 02.06.2016 р., № 1404-ХІІІ. *Відом. Верхов. Ради України*. 2016. № 30. Ст. 542.