

Трудові спори щодо поновлення працівника на роботі

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.

Тож розглянемо алгоритм необхідних дій роботодавця при звільненні працівника, який дозволить йому мінімізувати негативні ризики в майбутньому.

Підстави поновлення працівника на роботі

Чинний Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП) визначає випадки, коли працівник повинен бути поновлений на попередній роботі. Такими випадками згідно зі ст. 235 КЗпПУ є:

1. звільнення без законної підстави, що полягає у:

- звільненні з підстав, не передбачених трудовим законодавством;
- звільненні з підстав, які передбачені трудовим законодавством, але застосовані неправильно;
- недотриманні процедури звільнення (наприклад, в разі відмови профспілкового органу дати згоду на звільнення працівника, якщо така згода є обов'язковою);
- невідповідності фактичних обставин підставам звільнення.

2. незаконне переведення на іншу роботу, зокрема:

- не отримання згоди працівника на таке переведення;
- не врахування вимог судової практики щодо визначення поняття "переведення".

Переведенням на іншу роботу вважається доручення працівникові роботи, що не відповідає спеціальності, кваліфікації чи посаді, визначеній трудовим договором. Не вважається переведенням, що потребує згоди працівника, переміщення його на тому ж підприємстві (в установі, організації) на інше робоче місце, в інший структурний підрозділ на території підприємства в межах тієї ж місцевості, доручення роботи на іншому механізмі або агрегаті при продовженні роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою і з тими ж істотними умовами праці. Однак і переміщення не може бути безмотивним, не обумовленим інтересами виробництва.

Поняття «поновлювати» означає повертати втрачений стан, продовжувати перерваний процес, стосунки і т. ін. Отже, поновлення на роботі – це надання працівнику обумовленої трудовим договором роботи, саме тієї, яку він втратив, у зв'язку з неправомірним припиненням трудового договору.

Відповідно до ч. 6 ст. 43 Конституції України громадянам гарантується захист від незаконного звільнення. Тому поновлення працівника на роботі потрібно розглядати як гарантію захисту його порушених прав. Не можна здійснити поновлення працівника без його на те згоди.

Вирішення спорів щодо поновлення працівників на попередньому місці роботи. Зміна формулювання причин звільнення

Трудові спори щодо поновлення працівників на роботі незалежно від підстав припинення трудового договору, зміну дати і формулювання причини звільнення розглядаються за заявами звільнених працівників безпосередньо в судовому порядку (ст. 232 КЗпП). Однак, це не виключає можливості вирішити спір шляхом звернення працівника до роботодавця з вмотивованим клопотанням про поновлення на роботі. Якщо роботодавець згодний з аргументами такого клопотання, то він вправі скасувати власне рішення та поновити працівника на роботі. Як свідчить практика, такий спосіб вирішення спору є найбільш прийнятним як для роботодавця, так і для працівника, оскільки дозволяє уникнути зайвих матеріальних, часових затрат та моральних незручностей. Однак, на жаль, такий шлях вирішення проблеми є «щасливим» винятком із загального правила, згідно якого

більшість подібних спорів передаються на вирішення суду.

Відповідно до ст. 233 КЗпП у разі незаконного звільнення працівник в місячний термін від дня вручення копії наказу про звільнення або з дня видачі трудової книжки може звернутися з заявою про вирішення трудового спору безпосередньо до районного, районного у місті, міського чи міськрайонного суду.

Нерідко на практиці роботодавці, намагаючись підсилити свою позицію та довести законність проведеного звільнення, у суді починають посилатися на нові обставини та підстави для звільнення працівників, які не були зазначені в наказі про звільнення. У п. 18 Постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 06.11.92 р. № 9 (далі – Постанова Пленуму ВСУ), якою керуються суди при розгляді спорів, пов'язаних із незаконними звільненнями працівників, роз'яснено, що при розгляді справ про поновлення на роботі судам необхідно з'ясувати, з яких підстав проведено звільнення працівника згідно з наказом (розпорядженням) і перевіряти їх відповідність законам. Суд не в праві визнати звільнення правильним, виходячи з обставин, з якими власник або уповноважений ним орган не пов'язували звільнення. Слід враховувати те, що суд, як і будь-який інший орган по розгляду трудових спорів, не має адміністративних повноважень, тому він не може скасовувати накази, змінювати підстави розірвання трудового договору. Якщо звільнення з роботи проведено з порушенням закону, суд, не скасовуючи наказу і не змінюючи підстав припинення трудового договору, зобов'язаний поновити працівника на попередній роботі. Отже, не можуть бути задоволені позовні вимоги звільнених працівників про визнання протиправним та скасування наказу про звільнення, хоча деякі суди досі допускають такі порушення.

Певні проблеми виникають у випадках ліквідації або реорганізації підприємства після звільнення працівника. У ст. 240-1 КЗпП передбачено, що у разі, коли працівника звільнено без законної підстави або з порушенням встановленого порядку, але поновлення його на попередній роботі неможливе внаслідок ліквідації підприємства, установи, організації, суд визнає звільнення неправильним і зобов'язує ліквідаційну комісію або власника (орган, уповноважений управляти майном ліквідованого підприємства, установи, організації, а у відповідних випадках - правонаступника) виплатити цьому працівникові заробітну плату за час вимушеного прогулу. Одночасно суд визнає працівника звільненим за п.1 ст.40 КЗпП у зв'язку з ліквідацією підприємства, установи, організації (абз. 3 п. 18 Постанови Пленуму ВСУ).

Слід мати на увазі, що якщо на день прийняття судом рішення про поновлення працівника на роботі підприємство повністю не ліквідоване (не закінчена процедура його ліквідації), відповідачем у справі, на якого покладається обов'язок поновлення на роботі, є підприємство, хоч би і почалася або продовжувалася на цей день ліквідація підприємства. Тому саме по собі прийняття рішення про ліквідацію підприємства не може бути підставою для відмови в позові про поновлення на роботі і перекладення обов'язку здійснити на користь працівника визначені законодавством виплати на іншого суб'єкта, зазначеного в ст. 2401 КЗпП.

З практичного досвіду можна відзначити також складнощі, що виникають з поновленням на роботі працівників, звільнених у зв'язку з реорганізацією підприємства, коли в судовому порядку доведено, що фактичного скорочення чисельності штату працівників не було, а мала місце лише зміна назви структурних підрозділів та посад. Виникає ситуація, за якої судом встановлено, що звільнення було незаконне, приймається рішення про поновлення працівника на роботі, але державний виконавець не в змозі виконати це рішення, оскільки такої посади вже формально не існує. Інколи це призводить до того, що одну й ту саму за змістом посаду одночасно обіймають дві різні особи, які просто заважають одна одній належним чином виконувати свої обов'язки. З огляду на поширеність та актуальність цієї проблеми, вона потребує невідкладного врегулювання на законодавчому рівні, а до цього моменту хоча б на рівні офіційної позиції Верховного

суду України.

Якщо формулювання причин звільнення є неправильним (тобто таким, що не відповідає фактичним обставинам), або таким, що не відповідає чинному законодавству, при відсутності підстав для поновлення на роботі орган, що розглядає трудовий спір, приймає рішення про зміну формулювання звільнення. При цьому суд змінює формулювання і вказує в рішенні причину звільнення у точній відповідності з формулюванням чинного законодавства та з посиланням на відповідну статтю (її частину, пункт) закону.

Якщо звільнення проведено на законних підставах і з додержанням встановлених правил звільнення, суд не має права змінювати формулювання причин звільнення тільки тому, що про це просить працівник.

Порядок поновлення працівника на попередній роботі

Згідно зі ст. 235 КЗпП та ст. 76 Закону України «Про виконавче провадження» рішення про поновлення незаконно звільненого (переведеного) працівника підлягає негайному виконанню.

Виконання рішення про поновлення на роботі відбувається в порядку, передбаченому Інструкцією про проведення виконавчих дій, затвердженою наказом Міністерства юстиції України від 15 грудня 1999 р. № 74/5. Виконавчий документ про поновлення незаконно звільненого працівника виконується негайно. Виконання вважається завершеним з моменту фактичного допущення працівника до виконання попередніх обов'язків на підставі відповідного наказу органу, який прийняв незаконне рішення про звільнення працівника. Якщо роботодавець (посадова особа) без поважних причин не виконує рішення про поновлення незаконно звільненого або переведеного працівника, державний виконавець застосовує штрафні санкції, передбачені статтею 89 Закону України «Про виконавче провадження, а саме:

- на боржника – фізичну особу накладається штраф у розмірі від 10 до 20 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян (від 170 грн. до 340 грн.);
- на посадових осіб - від 20 до 40 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян (від 340 грн. до 680 грн.);
- на боржника - юридичну особу - від 40 до 60 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян (від 680 грн. до 1020 грн.).

Постанова державного виконавця про накладення штрафу може бути оскаржена до начальника відповідного органу державної виконавчої служби, якому безпосередньо підпорядкований державний виконавець, або до суду в 10-денний строк.

Окрім цього, державний виконавець призначає новий строк для виконання рішення суду.

У разі повторного невиконання рішення без поважних причин державний виконавець у тому ж порядку накладає штраф на боржника в подвійному розмірі. Якщо рішення і далі не виконується боржником, державний виконавець порушує клопотання перед судом про кримінальну відповідальність боржника відповідно до закону.

Зокрема, відповідно до ст. 382 Кримінального кодексу України умисне невиконання рішення суду карається штрафом від 500 до 1000 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян (від 8500 грн. до 17000 грн.) або позбавленням волі на строк до трьох років.

Після фактичного допущення працівника до роботи складається акт про виконання рішення, виконавче провадження підлягає закінченню і не поновлюється при повторному недопущенні працівника до роботи. У цьому випадку в працівника з'являється право на звернення до суду в порядку позовного провадження (підп. 8.2.3 Інструкції про проведення виконавчих дій), наприклад, з позовом про визнання незаконною відмови про допуск до роботи (див. ухвалу Апеляційного суду Рівненської області від 04.04.2013 року: reyestr.court.gov.ua/Review/30478784).

У листі Міністерства праці та соціальної політики України від 07.08.2007р. № 205/06/187-07 описаний наступний механізм виконання судового рішення: видається наказ про поновлення працівника на роботі та вносяться зміни до його трудової книжки відповідно до п. 2.10 Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників, затвердженої

наказом Мінпраці, Мін'юсту, Мінсоцзахисту населення України від 29.07.93 р. № 58. Зокрема, визнається недійсним запис, зроблений відповідно до наказу, визнаного судом незаконним (наприклад, пишеться: «Запис за № таким-то недійсний, поновлено на попередній роботі»). При цьому поновлення на роботі відбувається не з дати винесення судом відповідного рішення, а з дати звільнення такого працівника.

Виплати працівникові за час вимушеного прогулу

Відповідно до ч. 2 ст. 235 КЗпП 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.

Крім того, згідно ст. 236 КЗпП у 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, цей орган виносить ухвалу про виплату йому середнього заробітку або різниці в заробітку за час затримки.

Якщо ж працівник зможе довести, що неправильне формулювання звільнення перешкоджало працевлаштуванню працівника, суд одночасно із зміною формулювання звільнення приймає рішення про виплату власником на користь працівника середнього заробітку за час вимушеного прогулу (ч. 3 ст. 235 КЗпП).

Згідно Порядку обчислення середньої заробітної плати, затверджені постановою Кабінету Міністрів України від 08.02.95 р. № 100 (далі - Порядок), середньомісячна заробітна плата обчислюється, виходячи з виплат за останні два календарні місяці роботи, що передують події, з якою пов'язана відповідна виплата. Працівникам, які пропрацювали менше двох календарних місяців, середня заробітна плата обчислюється, виходячи з виплат за фактично відпрацьований час. Виплати нараховуються шляхом множення середньоденного (годинного) заробітку на кількість робочих днів/годин, а у випадках, передбачених чинним законодавством, календарних днів, які мають бути оплачені за середнім заробітком. Середньоденна (годинна) заробітна плата визначається діленням заробітної плати за фактично відпрацьовані протягом двох місяців робочі (календарні) дні на кількість відпрацьованих робочих днів (годин), а у випадках, передбачених законодавством, - на кількість календарних днів за цей період. Якщо протягом періоду вимушеного прогулу на підприємстві було підвищено посадові оклади й тарифні ставки (у т. ч. за посадою працівника, якого було незаконно звільнено), то згідно з пунктом 10 Порядку проводиться коригування заробітної плати, включаючи премії та інші виплати, що враховуються під час обчислення середньої заробітної плати, за проміжок часу до підвищення на коефіцієнт підвищення посадових окладів і тарифних ставок.

Слід враховувати, що норми КЗпП передбачають матеріальну відповідальність службової особи, винної в незаконному звільненні або переведенні працівника. Так, у ст. 237 КЗпП передбачено, що при поновленні працівника на роботі і стягненні на його користь заробітної плати за час вимушеного прогулу суд може покласти на службову особу обов'язок покрити шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації у зв'язку з оплатою працівникові часу вимушеного прогулу або часу виконання нижчеоплачуваної роботи. Однак, практиці такі випадки майже невідомі.

Досить активно останнім часом звільнені працівники користуються нормами ст. 237 КЗпП, яка дозволяє у судовому порядку вимагати відшкодування моральної шкоди, якщо порушення законних прав такого працівника призвели до моральних страждань, втрати нормальних життєвих зв'язків і вимагають від нього додаткових зусиль для організації свого життя. Проте, у даній категорії спорів на практиці виникають ті самі проблеми з доведенням наявності моральної шкоди, реальних негативних наслідків для працівника,

причинно-наслідкового зв'язку, а також самого розміру завданої шкоди. Тому суди неохоче задовольняють такі позовні вимоги, а у випадку задоволення – стягують з роботодавця суто символічні суми.

Законодавчі перспективи

Проект Трудового кодексу України № 2902, зареєстрований у Верховній Раді України 22.04.2013 року (далі – проект ТК), містить деякі відмінності щодо порядку вирішення вказаної категорії трудових спорів.

Найбільш цікавими, зокрема, є норми, що встановлюють можливість суду, за клопотанням роботодавця і згоди працівника, замість поновлення на роботі прийняти рішення про виплату працівникові компенсації в розмірі, визначеному за домовленістю сторін, але не нижче середньої заробітної плати за 12 місяців (ч. 3 ст. 434 проекту ТК).

Крім того, у проекті ТК відсутнє обмеження щодо стягнення середньої заробітної плати за час вимушеного прогулу максимум за один рік, як це передбачено в КЗпП сьогодні.

Висновок

Таким чином, при звільненні працівників роботодавцям слід суворо дотримуватися всіх без виключення вимог трудового законодавства та перевіряти не тільки наявність законних підстав для проведення звільнення, а й слідкувати за дотриманням встановлених строків, правильним оформленням трудової книжки і т.д., що дозволить уникнути небажаних проблем у майбутньому.

У той же час, необхідність у вдосконаленні норм законодавства є очевидною, однак до прийняття нового Трудового кодексу України, функцію по формуванню єдиних підходів до вирішення проблемних трудових спорів має взяти на себе судова система на чолі з Верховним судом України.

Головний державний інспектор

Заєць І.