

DOI <https://doi.org/10.51647/kelm.2022.4.42>**CECHY PROCESOWE SPORU O PRZYWRÓCENIU PRACOWNIKA DO PRACY****Roman Balahura***nauczyciel wydziału prawa**Institucja szkolnictwa wyższego „Uniwersytet Króla Daniela”**(Iwano-Frankiwsk, Ukraina)*

ORCID ID: 0000-0003-1353-8694

romanbalahura@ukr.net

Adnotacja. Spory pracownicze dotyczące przywrócenia nielegalnie zwolnionych pracowników są jedną z najczęstszych odmian sporów pracowniczych. Zgodnie z ogólną zasadą są one rozpatrywane w postępowaniu cywilnym. W literaturze prawniczej brakuje jednolitych podejść do zrozumienia sporu o przywrócenie pracy. Dlatego wydaje się właściwe zaproponowanie autorskiej wizji oznak sporów o przywrócenie do pracy, które odróżniają ją od innych rodzajów sporów pracowniczych. Stwierdzono, że cechy sporu o przywrócenie do pracy to: 1) zależność jurysdykcji sporu od składu podmiotowego stron; 2) brak faktycznych stosunków prawnych dotyczących pracy w momencie złożenia pozwu; 3) połączenie roszczenia niemajątkowego i majątkowego w pozwie; 4) terminowość (pilność) wykonania; 5) niemożność wykonania bez udziału dłużnika.

Słowa kluczowe: spór o przywrócenie do pracy, jurysdykcja sporów pracowniczych, natychmiastowe wykonanie, postępowanie egzekucyjne, spór pracowniczy, postępowanie cywilne.

PROCEDURAL FEATURES OF THE DISPUTE ON REINSTATEMENT OF THE EMPLOYEE AT WORK**Roman Balahura***Teacher at the Department of Law**King Danylo University (Ivano-Frankivsk, Ukraine)*

ORCID: 0000-0003-1353-8694

romanbalahura@ukr.net

Abstract. Labor disputes about reinstatement of illegally dismissed employees are one of the most common types of labor disputes. As a general rule, they are considered in civil proceedings. In the legal literature, there are no uniform approaches to understanding the dispute about resuming work. Therefore, it seems appropriate to offer the author's vision of the signs of disputes about reinstatement, which distinguish it from other types of labor disputes. It was concluded that the peculiarities of the labor dispute about reinstatement are: 1) the dependence of the jurisdiction of the dispute on the subject composition of the parties; 2) absence of an actual employment relationship at the time of filing the claim; 3) combination of non-property and property claims in the lawsuit; 4) immediacy (urgency) of execution; 5) impossibility of performance without the participation of the debtor.

Key words: dispute about reinstatement, jurisdiction of labor disputes, immediate enforcement, advance enforcement proceedings, labor dispute, civil justice.

ПРОЦЕСУАЛЬНІ ОСОБЛИВОСТІ СПОРУ ПРО ПОНОВЛЕННЯ ПРАЦІВНИКА НА РОБОТІ**Роман Балагура***викладач кафедри права**Університету Короля Данила (Івано-Франківськ, Україна)*

ORCID: 0000-0003-1353-8694

romanbalahura@ukr.net

Анотація. Трудові спори про відновлення на роботі незаконно звільнених працівників є одним із найпоширеніших різновидів трудових спорів. За загальним правилом вони розглядаються в порядку цивільного судочинства. В юридичній літературі відсутні єдині підходи до розуміння спору про поновлення роботи. Тому видається доцільним запропонувати авторське бачення ознак спорів про поновлення на роботі, які вирізняють його серед інших видів трудових спорів. Зроблено висновок, що особливостями трудового спору про поновлення на роботі є: 1) залежність юрисдикції спору від суб'єктного складу сторін; 2) відсутність фактичних трудових правовідносин на момент подання позову; 3) поєднання немайнової та майнової вимоги в позові; 4) негайність (невідкладність) виконання; 5) неможливість виконання без участі боржника.

Ключові слова: спір про поновлення на роботі, юрисдикція трудових спорів, негайне виконання, авансування виконавчого провадження, трудовий спір, цивільне судочинство.

Постановка проблеми. У сучасних умовах трудові спори про відновлення на роботі незаконно звільнених працівників є одним із найпоширеніших різновидів трудових спорів та за загальним правилом розглядаються в порядку цивільного судочинства. Але стан регулювання таких правовідносин вимагає комплексного переосмислення норм трудового права з метою приведення їх у відповідність до нових вимог суспільного, соціального та економічного розвитку України. Визначення особливостей розгляду трудових спорів про відновлення на роботі працівника та аналіз судової практики сприятиме дотриманню законності та одноманітному застосуванню норм права судами, а також забезпечить захист такого соціально-економічного права громадян, як право на працю.

Стан дослідження. Спори про поновлення на роботі була предметом досліджень ряду вітчизняних вчених, серед яких варто відзначити таких як В. Жовнір, В. І. Бондар, А. Грובה, В. І. Щербина, Л. П. Грузінова, О. А. Шурін. Поряд з тим узагальнення характерних ознак провадження у спорах про поновлення працівника на робочому місці залишилось поза їх увагою.

Мета статті полягає у встановленні процесуальних особливостей розгляду спорів про поновлення на роботі працівника.

Виклад основного матеріалу. В юридичній літературі виділяють наступні ознаки трудового спору про поновлення на роботі: 1) це розбіжність між роботодавцем і працівником (відмова роботодавця поновити порушені права звільненого працівника а саме поновити працівника на роботі); 2) цей трудовий спір не вирішений у процесі переговорів між роботодавцем і працівником або їх представниками (відмова роботодавця поновлювати працівника на роботі); 3) розбіжності виникли у зв'язку із застосуванням законів та інших нормативних правових актів, містять норми трудового права, трудового договору; 4) цей трудовий спір про поновлення на роботі направлено на розгляд органу, який має право розглядати такого виду трудові спори, тобто до суду (Грובה, 2013: 358).

На думку Т. Жовнір, особливості вирішення трудових спорів про поновлення працівника на роботі полягають в тому, що: 1) трудовий спір є наслідком певного трудового конфлікту або розбіжностей між роботодавцем і працівником; 2) під час розгляду трудових спорів із приводу прийняття громадян на публічну службу, її проходження, звільнення з публічної служби застосовується окремий порядок; 3) під час розгляду трудових спорів судам слід встановлювати дійсні обставини справи; 4) судові рішення про поновлення на роботу працівника повинно виконуватись негайно (Жовнір, 2018: 76).

Видається, щонайменше дві з перерахованих вище рис не є такими, що диференціюють спори про поновлення на роботі з-поміж інших трудових спорів. По-перше, будь-який трудовий спір (а не лише про поновлення на роботі) є наслідком певного трудового конфлікту або розбіжностей між роботодавцем і працівником. По-друге, необхідність встановлювати дійсні обставини справи – це обов'язково не лише стосовно загалом трудових спорів, а обов'язок суду щодо будь-якої категорії цивільно-правового спору, визначений ЦПК України.

Як вбачається з вище наведеного, в юридичній літературі відсутні єдині підходи до розуміння спору про поновлення роботи. Тому видається доцільним запропонувати авторське бачення ознак спорів про поновлення на роботі, які вирізняють його серед інших видів трудових спорів.

Залежність юрисдикції спору від суб'єктного складу сторін. Абсолютна більшість трудових спорів розглядаються в порядку цивільного судочинства, оскільки трудові правовідносини є одним із різновидів приватно-правових правовідносин. Позови про поновлення на роботі в цьому аспекті мають свої особливості. Суди розглядають у порядку цивільного судочинства справи, що виникають з цивільних, земельних, трудових, сімейних, житлових та інших правовідносин, крім справ, розгляд яких здійснюється в порядку іншого судочинства (ч. 1 ст. 19 ЦПК України) (Цивільно-процесуальний кодекс України, 2004). Але спори про визнання розпоряджень, наказів органів публічно влади з одночасним заявленням вимог про протиправність звільнення та поновлення на роботі є за своєю правовою природою публічно-правовими. Тому за юрисдикцією спір про поновлення на роботі може бути як цивільно-правовий так і адміністративно-правовий. В останньому випадку йде мова про поновлення на роботі посадових осіб органів публічної влади в порядку передбаченому КАС України.

Відсутність фактичних трудових правовідносин на момент подання позову. На відміну від інших трудових спорів (про виплату заробітної плати, про відшкодування шкоди, завданої каліцтвом тощо), при виникненні яких сторони судового провадження перебувають у трудових правовідносинах, у справах про поновлення на роботі позивач та відповідач уже в таких правовідносинах не перебувають. Виняток становлять тільки позови про поновлення на роботі у зв'язку незаконним переведенням на інше робоче місце. Відсутність фактичних трудових правовідносин між позивачем та відповідачем впливає на предмет доказування по даній категорії справ. Позивачу поряд з іншими обставинами по справі потрібно довести факт перебування в трудових правовідносинах з відповідачем.

Поєднання немайнових та майнових вимог. Предметом спору є поновлення працівника на робочому місці. Дана вимога є за своєю юридичною природою немайною. Разом з тим слід відзначити, що на практиці виключно вимога про поновлення на роботі без одночасного пред'явлення майнових вимог практично не трапляється. Майже завжди позов про поновлення на роботі супроводжується вимогами щодо стягнення заробітку за час вимушеного прогулу, рідше – відшкодуванням моральної шкоди у зв'язку протиправністю дій роботодавця та завданими психічними стражданнями. Таким чином, у позові про поновлення на роботу поряд з основною вимогою – відновлення на робочому місці, позивач з метою процесуальної економії (аби згодом не заявляти додаткові позови) заявляє додаткові вимоги про матеріальне відшкодування.

Негайне виконання рішення про поновлення на роботі. Судове рішення набирає законної сили після закінчення строку на його оскарження в апеляційному чи касаційному порядку. Лише після того позивач (стягувач) може звернутися до державних чи приватних виконавців з ціллю реалізувати судове рішення. У цьому аспекті позови про поновлення на роботі мають свої особливості. У відповідності з ч. 1 ст. 65 Закону України «Про виконавче провадження» рішення про поновлення на роботі незаконно звільненого або переведеного працівника виконується невідкладно в порядку, визначеному статтею 63 цього Закону.

Таким чином, особливостями трудового спору про поновлення на роботі є: 1) залежність юрисдикції спору від суб'єктного складу сторін; 2) відсутність фактичних трудових правовідносин на момент подання позову; 3) поєднання немайнової та майнової вимоги; 4) негайне виконання.

Слід детальніше зупинитися на особливостях виконання рішень про поновлення працівника на роботі. Як уже було зазначено, характерним для виконання судового рішення про поновлення на роботі є негайність (невідкладність) його виконання. Тобто позивачу (стягувачу) не має необхідності очікувати набрання рішенням суду законної сили. На практиці має місце часом різне трактування моменту, з якого рішення про поновлення працівника підлягає негайному виконанню, двоє розуміння того, від коли працівник підлягає поновленню на робочому місці. Часто підприємство (відповідач) погоджується видати наказ про поновлення працівника на роботі лише після відкриття виконавчого провадження.

З приводу таких аргументів судова практика неоднозначна. Згідно однієї поширеної думки посилання представника відповідача на те, що наказ про поновлення на роботі винесено негайно після отримання постанови про відкриття виконавчого провадження, а тому затримки з поновленням на роботі не допущено, є безпідставним. Підставою для негайного поновлення на роботі є безпосередньо судове рішення, а не постанова державного виконавця, яким всього лише розпочинається провадження з примусового виконання рішення суду про поновлення працівника на роботі.

В інших справах суди притримуються протилежних висновків. Так, в одній із судових справ судова колегія відзначає, що лише після відкриття виконавчого провадження у боржника (відповідача) виникає обов'язок щодо виконання рішення суду про поновлення позивача на роботі. Та обставина, що боржник не використав своє право добровільно виконати рішення суду першої інстанції не може бути підставою для застосування по відношенню до нього негативних наслідків, оскільки у ст. 30 Закону України «Про виконавче провадження» (стара редакція – прим. автора) під негайним виконанням рішення слід розуміти його виконання не пізніше наступного дня після надходження документів, зазначених у ст. 17 цього Закону, і винесення ним постанови про відкриття виконавчого провадження (Бондар, 2013: 162). У відповідності з чинною редакцією Закону України «Про виконавче провадження» якщо рішення підлягає негайному виконанню, виконавець перевіряє виконання рішення не пізніше як на третій робочий день після відкриття виконавчого провадження (ч. 1 ст. 63).

Варто підтримати точку зору В. І. Бондар, яка відзначає, що не можна погодитися з таким тлумаченням норм законодавства, оскільки підставою для негайного поновлення на роботі позивача є саме судове рішення, а не постанова державного виконавця. Державний виконавець лише розпочинає провадження щодо примусового виконання судового рішення про поновлення на роботі у випадку невиконання боржником рішення суду добровільно. Таким чином, обов'язок щодо виконання рішення суду про поновлення на роботі виникає у боржника з моменту оголошення рішення в судовому засіданні, а не з моменту відкриття виконавчого провадження (Бондар, 2013: 162).

Відсутність строку на добровільне виконання. Виходячи з уже згаданої ознаки негайності закономірно впливає правило проте, що боржнику не надається строку для добровільного виконання судового рішення.

Неможливість виконання без участі боржника. Якщо у справах про стягнення заробітної плати, відшкодування іншої майнової шкоди можливе примусове стягнення виконавцем незалежно від волі боржника, то у справах про поновлення працівника від роботодавця потребується прийняття відповідного наказу. Поновлення працівника відноситься до виключної компетенції роботодавця. Рішення суду виступає лише передумовою для відновлення трудових правовідносин, а моментом їх відновлення є саме наказ підприємства про поновлення працівника. Тому без волі боржника виконання рішення є неможливим.

Аби стимулювати роботодавця передбачено застосування штрафу за невиконання судового рішення. У разі невиконання без поважних причин у встановлений виконавцем строк рішення, що зобов'язує боржника виконати певні дії, та рішення про поновлення на роботі виконавець виносить постанову про накладення штрафу на боржника – фізичну особу у розмірі 100 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян, на посадових осіб – 200 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян та встановлює новий строк виконання (ч. 1 ст. 75 Закону України «Про виконавче провадження») (Закон України Про виконавче провадження, 2016).

Скорочені строки виконавчого провадження. Зважаючи на те, що спір про поновлення на роботі є немайновим за своєю правовою природою, строки виконавчого провадження як в даному випадку, так і в інших немайнових спорах коротші.

Відсутність необхідності сплати авансових платежів. Новим Законом України «Про виконавче провадження» для багатьох проваджень передбачено необхідність сплати авансових платежів з метою стимулювання сторін до добросовісного виконання своїх обов'язків. Але стосовно даної категорії справ, поширюється аналогічне правило, що й до сплати судового збору. У стягувачів відсутній обов'язок сплати авансового платежу (ч. 2 ст. 26 Закону).

Висновки. Таким чином, особливостями трудового спору про поновлення на роботі є: 1) залежність юрисдикції спору від суб'єктного складу сторін; 2) відсутність фактичних трудових правовідносин на момент подання позову; 3) поєднання немайнової та майнової вимоги в позові; 4) негайність (невідкладність) виконання; 5) неможливість виконання без участі боржника.

Список використаних джерел:

1. Бондар В. І. Особливості виконання рішень про поновлення на роботі: теорія та практика. *Часопис Київського університету права*. 2013. № 3. С. 160–164.
2. Грובהва А. Трудові спори про поновлення на роботі: поняття та ознаки. *Публічне право*. 2013. № 1 (9). С. 353–359.
3. Жовнір В. Особливості вирішення трудових спорів про поновлення працівника на роботі. *Підприємництво, господарство і право*, 2018, № 8, С. 74–77.
4. Про виконавче провадження : Закон України № 1404-VIII від 2 червня 2016 року.
5. Цивільно-процесуальний кодекс України від 18 березня 2004 року № 1618-IV.

References:

1. Bondar, V. I. (2013). Osoblyvosti vykonannya rishen pro ponovlennia na roboti: teoriia ta praktyka [Peculiarities of implementation of decisions on reinstatement: theory and practice]. *Chasopys Kyivskoho universytetu prava*, № 3. Pp. 160–164.
2. Hrobova, A. (2013). Trudovi spory pro ponovlennia na roboti: poniattia ta oznaky [Labor disputes about reinstatement: concepts and signs]. *Publichne pravo*. 2013. № 1 (9). Pp. 353–359.
3. Zhovnir, V. (2018). Osoblyvosti vyrishennia trudovykh sporiv pro ponovlennia pratsivnyka na roboti [Peculiarities of resolving labor disputes about reinstatement of an employee]. *Pidpriemnytstvo, hospodarstvo i pravo*, № 8, pp. 74–77.
4. Pro vykonavche provadzhennia [On executive proceedings] : Zakon Ukrainy № 1404-VIII vid 2 chervnia 2016 roku.
5. Tsyvilno-protsesualnyi kodeks Ukrainy [Civil Procedure Code of Ukraine] vid 18 bereznia 2004 roku № 1618-IV.