

УДК 347.91:347.95

РІШЕННЯ СУДУ У СПРАВАХ ПРО ПОНОВЛЕННЯ НА РОБОТІ У ЗВ'ЯЗКУ ІЗ РОЗІРВАННЯМ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ЗА ІНІЦІАТИВИ РОБОТОДАВЦЯ

Шурин О.А., аспірант
кафедри правосуддя юридичного факультету
Київський національний університет імені Тараса Шевченка

У статті розкриті поняття та види судових рішень, проаналізовані складові частини рішення суду. Автор приділив значну увагу особливостям судового рішення у справах про поновлення на роботі у зв'язку із розірванням трудового договору за ініціативи роботодавця.

Ключові слова: працівник, роботодавець, звільнення з роботи, поновлення на роботі, судове рішення, рішення суду.

В статье раскрыто понятие та виды судебных решений, проанализированы составляющие части решения суда. Автор уделил значительное внимание особенностям решения суда в делах о восстановлении на работе в связи с расторжением трудового договора по инициативе работодателя.

Ключевые слова: работник, работодатель, увольнение с работы, восстановление на работе, судебное решение, решение суда.

Shuryn O.A. COURT DECISIONS IN CASES ABOUT REHABILITATION AT WORK DUE TO DISSOLUTION OF LABOR CONTRACT ON INITIATIVE OF EMPLOYER

This article reveals concept and types of court decisions. Article also deals with parts of court decision. Special attention is paid to features of court decisions in cases about rehabilitation work due to dissolution of labor contract on initiative of employer.

Key words: employee, employer, dismissal, rehabilitation at work, court decision.

Постановка проблеми. В умовах сучасних соціально-економічних змін і розвитку ринку праці в нашій державі особливого значення набуває стабільність трудових відносин і захищеність працівника від безпідставного звільнення за ініціативи роботодавця. При звільненні працівника повинні дотримуватися норми трудового права, які передбачають відповідний порядок та підстави звільнення. А при порушенні даних норм працівник має право шукати захисту своїх прав, звернувшись до такого безстороннього органу, як суд, відповідно до ст. 8 Конвенції Міжнародної організації праці № 158 «Про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця» від 22 червня 1982 року [1]. Відповідно до ст. 6 Конвенції про захист прав людини та основоположних свобод кожен має право на справедливий і публічний розгляд його справи упродовж розумного строку незалежним і безстороннім судом, який вирішить спір щодо його прав та обов'язків [2]. Це питання є особливо актуальним з огляду на поширення в останні роки негативної тенденції до незаконного звільнення працівників роботодавцями [11, с. 17]. Працівники звільнені з роботи, незалежно від підстав звільнення, якщо вони вважають, що таке звільнення є незаконним, мають право звернутися до суду з позовом про поновлення на роботі, зміну дати і формулювання причини звільнення, оплату за час вимушеного прогулу або виконання нижчеоплачуваної роботи. Враховуючи вищевикладене, слід зосередити увагу на особливостях рішення суду у справах, які виникають у зв'язку з розірванням трудового договору за ініціативи роботодавця.

Ступінь розробленості проблеми. Значний внесок у розвиток теорії судових рішень здійснили наукові праці Л.Н. Завадської –

щодо реалізації судових рішень, М.І. Ткачова – щодо законності та обґрунтованості судових рішень, П.П. Заворотька, М.І. Штефана, М.А. Гурвіча та інших вчених [12, с. 91]. На сучасному етапі питаннями судових рішень у цивільному процесі займалися О.М. Шиманович, Г.В. Фазикош, С.К. Загайнова. Проте комплексне дослідження, яке б розкривало особливості рішення суду саме у справах про поновлення на роботі у зв'язку із розірванням трудового договору за ініціативи роботодавця, останнім часом не проводилося.

Метою статті є аналіз поняття «судове рішення», видів судових рішень, визначення складових частин рішення суду, вимог, які ставляться цивільним процесуальним законодавством до структури та тексту рішення суду. Однак основним завданням дослідження є виявлення саме особливостей рішення суду у справах про поновлення на роботі у зв'язку із звільненням працівника за ініціативи роботодавця.

Виклад основного матеріалу. Проведення з розгляду і вирішення цивільних справ у суді завершується прийняттям актів реалізації судової влади – судових рішень. Судові рішення – це акти здійснення правосуддя, покликані забезпечити захист, визначеного Конституцією України суспільного ладу і державності України, прав та законних інтересів громадян, юридичних осіб, правопорядку.

Згідно з Цивільним процесуальним кодексом України (далі – ЦПК України) у порядку цивільного судочинства суди ухвалюють рішення, постановляють ухвали та видають судові накази. Таким чином, залежно від змісту питання, яке вирішується судом, існує три види судових рішень: ухвали суду, рішення суду та судові накази.



Рішення суду – це правозастосовчий акт, оформлений у вигляді процесуального документа, що захищає не тільки суб'єктивні права сторін, а й інтереси держави, є підсумком судової діяльності щодо розгляду і вирішення справи по суті, зокрема, щодо дослідження і оцінки доказів, встановлення юридичних фактів, містить державно-владне індивідуальне розпорядження щодо застосування норм права до конкретних правовідносин та їх суб'єктів [12, с. 94].

Розгляд справ про поновлення працівника на роботі завершується ухваленням рішення суду. Однак слід зазначити, що рішення суду можливо ухвалити не лише на етапі судового розгляду, а й на етапі попереднього судового засідання. На цій стадії процесу рішення ухвалюється лише за безспірним визнанням відповідачем (роботодавцем) позову, який не суперечить закону, не порушує прав, свобод чи законних інтересів осіб [10, с. 80]. Так, відповідно до ч. 4 ст. 174 ЦПК України у разі визнання відповідачем позову суд за наявності для того законних підстав ухвалює рішення про задоволення позову, і таким чином встановивши, що працівник був звільнений без законних підстав або з порушенням встановленого законом порядку, або ж незаконно переведений на іншу роботу, своїм рішенням поновлює даного працівника на попередній роботі.

Рішення суду у справі щодо поновлення працівника на роботі у зв'язку зі звільненням за ініціативи роботодавця повинно бути повним, ясним, чітким, а також повністю відповідати загальним вимогам, встановленим ст. 215 ЦПК України, і складатися із вступної, описової, мотивувальної і резолютивної частин. Однак, водночас характер індивідуального трудового спору вносить свої особливості в зміст рішення суду.

Так, зокрема, у вступній частині, окрім часу та місця ухвалення рішення, найменування суду, що ухвалив рішення, прізвищ та ініціалів судді (суддів), секретаря судового засідання також необхідно зазначати предмет позовних вимог, сторін та інших осіб, які брали участь у справі. А для даної категорії справ важливим є вказати, чи при розгляді справи бере участь особа, яка підписала наказ про звільнення.

В описовій частині рішення необхідно, зокрема, зазначити: зміст і підстави позовних вимог відповідно до позовної заяви; про внесені зміни підстав чи предмета позову, розміру позовних вимог, якщо вони мали місце, і узагальнено викласти позицію відповідача: чи визнає він позов, а якщо визнає, то повністю чи частково (погоджується поновити працівника на роботі на попередній посаді, виплатити повністю заробітну плату за час вимушеного прогулу або лише, наприклад, змінити формулювання підстави звільнення); у разі заперечень – у чому суть заперечень проти позову; пояснення осіб, які беруть участь у справі (зокрема, вагомими є пояснення особи, яка підписала наказ про звільнення, якщо така особа бере участь у справі), висновки органів державної влади або місцевого самоврядування, якщо вони брали участь у справі. По даній категорії справ важливо в рішенні

суду зазначити, чи дана справа попередньо розглядалася в комісії по трудових спорах, і яке рішення даним органом було прийняте. Якщо ж справа не була предметом розгляду вищезазначеного органу, то слід зазначити причину: відсутність комісії по трудових спорах на підприємстві, небажання працівника звертатися до даного органу чи інші причини.

В описовій частині рішення зазначаються також докази і обставини, для встановлення яких вони досліджуються. Слід зазначити, що відповідно до п. 6 постанови Пленуму Верховного Суду України «Про судові рішення у цивільній справі» від 18.12.2009 № 14, враховуючи принцип безпосередності судового розгляду, рішення може ґрунтуватися лише на доказах, одержаних у визначеному законом порядку та досліджених у тому судовому засіданні, в якому ухвалюється рішення. Неприпустимим є витребування і приєднання до справи матеріалів на підтвердження висновків і мотивів рішення після його ухвалення, а також посилення в рішенні на докази, які не були досліджені судом, який розглядає справу, або отримані чи досліджені ним із порушенням порядку, встановленого ЦПК України [5].

У мотивувальній частині рішення потрібно наводити дані про встановлені судом обставини, що мають значення для справи, їх юридичну оцінку та визначені відповідно до них правовідносини, а також оцінку всіх доказів, розрахунки, з яких суд виходив при задоволенні грошових та інших майнових вимог.

Відповідно до п. 2 постанови Пленуму Верховного Суду України «Про судові рішення у цивільній справі» від 18.12.2009 року № 14 рішення суду, як найважливіший акт правосуддя, покликане забезпечити захист гарантованих Конституцією України прав і свобод людини та здійснення проголошеного Основним Законом України принципу верховенства права [5]. У зв'язку з цим суди повинні неухильно додержуватися вимог законності та обґрунтованості рішення у цивільній справі, зокрема й у справах про поновлення на роботі у зв'язку із розірванням трудового договору за ініціативи роботодавця.

Так, законним є рішення, яким суд, виконавши всі вимоги цивільного судочинства, вирішив справу згідно із законом. Тобто спорах, які виникають із трудових правовідносин, законним є те рішення, яке ухвалене у відповідності до норм цивільного процесуального та трудового права. Саме тому дуже важливо у мотивувальній частині рішення вказувати норми закону, на які суд посилається, вирішуючи конкретну справу [9, с. 190].

Обґрунтованим вважається рішення, при ухваленні якого судом враховані всі факти, які входять у предмет доказування по справі, факти, закладені в основу рішення, підтверджені достатніми та достовірними доказами, а викладені в рішенні висновки суду відповідають цим фактам [3].

Що ж до резолютивної частини, то в ній містяться висновки, які впливають із мотивувальної частини, а саме: висновок суду про задоволення позову або відмову в позові повністю або частково, висновок суду по

суті позовних вимог, а також щодо розподілу судових витрат та строку і порядку набрання рішенням суду законної сили та його оскарження.

У справах про поновлення на роботі, у випадках, коли позов позивача задоволено, то у резолютивній частині вказується прізвище, ім'я, по батькові, посада і повна назва підприємства, установи або організації, в якій працівник повинен бути поновлений, а також з якого числа. Однак бувають випадки, коли навіть, якщо суд визнає звільнення працівника незаконним, поновити його на попередню посаду або місце роботи неможливо. Це, зокрема, стається внаслідок ліквідації підприємства, установи, організації. В такому випадку відповідно до ст. 240-1 КЗпП України орган, який розглядає трудовий спір (у даному випадку, суд), зобов'язує ліквідаційну комісію або власника (орган, уповноважений управляти майном ліквідованого підприємства, установи, організації, а у відповідних випадках – правонаступника), виплатити працівникові заробітну плату за весь час вимушеного прогулу.

Якщо працівник, з яким було укладено строковий трудовий договір, був незаконно звільнений до спливу даного строку, то суд поновлює працівника на попередній роботі, а якщо за час розгляду справи строк дії трудового договору закінчився, то суд визнає звільнення незаконним, змінює дату та причину звільнення на звільнення у зв'язку із закінченням строку дії договору. Також суд у випадках, якщо працівник заявляє відповідну вимогу, може стягнути з роботодавця заробітну плату за час вимушеного прогулу до моменту закінчення дії строку трудового договору [8, с. 540].

У випадках незаконного звільнення в резолютивній частині вказується сума середнього заробітку, яка повинна бути стягнена на користь працівника за час вимушеного прогулу або сума різниці в заробітку за час виконання нижчеоплачуваної роботи, але не більше, як за один рік. Однак, відповідно до ч. 2 ст. 235 КЗпП України, якщо заява про поновлення на роботі розглядається більше одного року не з вини працівника, суд виносить рішення про виплату середнього заробітку за весь час вимушеного прогулу.

Слід також звернути увагу на ситуацію, коли працівник не підлягає поновленню на роботі, оскільки його звільнення було законним, однак не правильно була зазначена підстава звільнення. В цьому випадку суд зобов'язаний змінити формулювання і вказати в рішенні причину звільнення у точній відповідності з формулюванням чинного законодавства та з посиланням на відповідну статтю (пункт) закону [8, с. 86]. Законодавством встановлено, що, якщо неправильне формулювання причини звільнення в трудовій книжці перешкоджало працевлаштуванню працівника, суд одночасно приймає рішення про виплату йому середнього заробітку за час вимушеного прогулу.

В резолютивній частині рішення, окрім всього іншого, може бути вирішено питання про відшкодування власником або уповно-

важеним ним органом працівнику моральної шкоди відповідно до ст. 237-1 КЗпП України. Відповідно до постанови Пленуму Верховного Суду України від 31.03.1995 року № 4 «Про судову практику в справах про відшкодування моральної (немайнової) шкоди» фізичні особи мають право на відшкодування моральної (немайнової) шкоди, заподіяної внаслідок порушення їх прав чи законних інтересів. Відповідно до загальних підстав цивільно-правової відповідальності обов'язковому з'ясуванню при вирішенні спору про відшкодування моральної (немайнової) шкоди підлягають: наявність такої шкоди, протиправність діяння її заподіювача, наявність причинного зв'язку між шкодою і протиправним діянням заподіювача та вини останнього в її заподіянні [4]. Так, якщо працівник докаже, що внаслідок звільнення були порушенні його законні права, що призвело до моральних страждань, втрати нормальних життєвих зв'язків і вимагало від нього додаткових зусиль для організації свого життя, він має право на моральну компенсацію. Чинне законодавство не містить методики чи способів обчислення моральної шкоди. Більшість учених вважають, що кожен випадок має свої відмінні риси. Саме тому суд повинен виходити із засад розумності, виваженості та справедливості, тому що саме за судом залишається право вирішувати належність та розмір відшкодування моральної шкоди, оскільки чинним законодавством чітких меж такого розміру не передбачено. Моральну шкоду не можна відшкодувати в повному обсязі, так як не має (і не може бути) точних критеріїв майнового виразу душевного болю, спокою, честі, гідності особи. Будь-яка компенсація моральної шкоди не може бути адекватною дійсним стражданням, тому будь-який її розмір може мати суто умовний вираз [6]. Як приклад, вирішення питання про відшкодування моральної шкоди можна навести справу, в якій позивач, окрім поновлення на роботі та стягнення на свою користь середньомісячного заробітку, також просить суд стягнути з відповідача завдану їй незаконним звільненням моральну шкоду в розмірі 150 000 гривень, посилаючись на те, що керівництво товариства під психологічним тиском змусило її написати заяву про звільнення з роботи за власним бажанням. Судом першої інстанції було частково задоволено вимогу позивача щодо стягнення моральної шкоди в розмірі 5 тис. гривень. Однак суд апеляційної інстанції дійшов висновку, що судом першої інстанції допущено порушення ст. 237-1 КЗпП України, ст. 23, ч. 1 ст. 1167 ЦК України та приписів п. 5 постанови Пленуму Верховного Суду України від 31.03.1995 № 4 «Про судову практику в справах про відшкодування моральної (немайнової) шкоди», внаслідок чого прийнято незаконне рішення. Так, суд першої інстанції, в порушення вищезазначених норм законодавства, на підставі одних лише усних та письмових доводів позивача про одержання стресу під час написання заяви про звільнення за власним бажанням та нібито пов'язаного із цим погіршенням самопочуття та необхідністю проходження лікування психічних та гастроентерологічних хвороб, приходять до необґрунтованого висновку про



заподіяння їй товариством моральної шкоди та страждань. Суд апеляційної інстанції вважає, що позивачем не було доведено, а судом першої інстанції не було встановлено причинного зв'язку між звільненням з роботи за власним бажанням та її моральними стражданнями, пов'язаними із погіршенням стану здоров'я. Судом апеляційної інстанції було встановлено факт давнішого, не пов'язаного із звільненням з роботи захворювання, з приводу якого вона зверталася до лікаря ще задовго до звільнення, а тому не можна говорити про причинно-наслідковий зв'язок звільнення і проблем зі здоров'ям [13].

Ще однією особливістю рішення суду про поновлення на роботі є те, що відповідно до ч. 5 ст. 235 КЗпП України воно підлягає негайному виконанню. Негайне виконання рішення полягає в тому, що воно набуває властивостей здійснення і підлягає виконанню не з часу набрання ним законної сили, що передбачено для переважної більшості судових рішень, а негайно з часу його оголошення в судовому засіданні, чим забезпечується швидкий і реальний захист життєво важливих прав та інтересів людини.

Висновки. Враховуючи важливість такої категорії справ, як поновлення на роботі працівника у зв'язку зі звільненням за ініціативи роботодавця, суду при ухваленні рішення слід враховувати всі зазначені у даній статті особливості такого акту правосуддя, виходити із положень як трудового, так і цивільного процесуального законодавства, забезпечуючи рішенням суду такі вимоги, як законність та обґрунтованість, і виконуючи завдання цивільного судочинства, яким є справедливий, неупереджений та своєчасний розгляд і вирішення цивільних справ.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Конвенція Міжнародної організації праці № 158 «Про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця» від 22 червня 1982 року. – [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_005.

2. Конвенція «Про захист прав людини і основоположних свобод» від 04.11.1950 – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_004.

3. Постановление Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 28.09.2001 № 10 «О решении суда первой инстанции». – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.court.by/jurisprudence/Post_plen/civ_proc/obsch/d538cdf36865758.html.

4. Постанова Пленуму Верховного Суду України від 31.03.1995 № 4 «Про судову практику в справах про відшкодування моральної (немайнової) шкоди». – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/v0004700-95>.

5. Постанова Пленуму Верховного Суду України від 18.12.2009 № 14 «Про судові рішення у цивільній справі». – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/v0014700-09>.

6. Науковий висновок щодо поняття «моральна шкода», а також обґрунтування щодо віднесення відшкодування моральної шкоди до майнових чи немайнових вимог / М.І. Цуркан. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.vasu.gov.ua/userfiles/file/NKR/Nauk...shkoda/11Curkan.doc.

7. Трубников П.Я. Судебное разбирательство гражданских дел отдельных категорий. Учебное пособие – М.: «Былина». 1999. – 303 с.

8. Особенности рассмотрения и разрешения отдельных категорий гражданских дел (исковое производство): учебное пособие / под ред. И.К. Пискарева. – Москва: Проспект, 2013. – 728 с.

9. Особенности рассмотрения отдельных категорий гражданских дел / под ред. М.К. Треушников. – М.: Изд-во Моск. ун-та, 1995. – 336 с.

10. Луспенник Л.Д. Настільна книга професійного судді при розгляді цивільних справ: Наук.-практ. коментар. – Х. – 2005. – 210 с.

11. Козуб І.Г. До питання судового захисту трудових прав / І.Г. Козуб // Адвокат. – 2010. – № 12 (123). – С. 16–21.

12. Самолюк Ю.М. Судове рішення у цивільному процесі: спірні питання / Ю.М. Самолюк // Судова апеляція. – 2009. – № 1 (14). – С. 91–98.

13. Рішення Апеляційного Суду України від 26.02.2014 – № 22ц/796/954/2014.

14. Загайнова С.К. Судебные акты в гражданском и арбитражном процессе: Теоретические и прикладные проблемы: Автореферат диссертации на соискание ученой степени доктора юридических наук // Специальность 12.00.15 – «Гражданский процесс; арбитражный процесс» / С.К. Загайнова. – Екатеринбург, 2008. – 50 с.