

Дума О. О.,

аспірант кафедри трудового права

Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

ГАРАНТІЇ ПРАЦІВНИКАМ, ЯКІ ПІДЛЯГАЮТЬ ЗВІЛЬНЕННЮ З ІНІЦІАТИВИ РОБОТОДАВЦЯ У ЗВ'ЯЗКУ З ПОНОВЛЕННЯМ НА РОБОТІ ПРАЦІВНИКА, КОТРИЙ РАНІШЕ ВИКОНУВАВ ЦЮ РОБОТУ

Анотація. У статті розкривається сутність і підкреслюється специфіка розірвання трудового договору у зв'язку з поновленням на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу. Зосереджується увага на гарантіях під час звільнення за п. 6 ст. 40 Кодексу законів про працю України, які мають особливе призначення, оскільки надають можливість збалансувати інтереси роботодавця та працівника, який звільняється у зв'язку з поновленням того, хто раніше виконував цю роботу.

Ключові слова: гарантії, розірвання трудового договору, поновлення на роботі, ініціатива роботодавця.

Постановка проблеми. Сучасна теорія й законодавча практика припинення трудового договору будуються на правовому узгодженні інтересів працівників, роботодавців і держави. Оскільки права та гарантії цих суб'єктів трудового права знаходяться «в одній системі координат», то розширення прав, гарантій однієї сторони призводить до їх обмеження, зниження для іншої. Отже, необхідно знайти оптимальний баланс інтересів суб'єктів трудового права.

Варто зазначити, що проблема припинення трудових правовідносин і, зокрема, питання гарантій для окремих категорій працівників у разі звільнення з ініціативи роботодавця завжди знаходились у центрі уваги вчених-правознавців. Різні аспекти цієї проблеми досліджували такі вчені, як Н.Б. Болотіна, В.С. Венедіктов, І.А. Іоннікова, П.Д. Пилипенко, В.М. Скобелкін та ін.

Мета статті – на основі аналізу вдосконалити класифікацію гарантій працівникам, які підлягають звільненню у зв'язку з поновленням на роботі працівника, котрий раніше виконував цю роботу.

Виклад основного матеріалу дослідження. В умовах формування в Україні правової демократичної держави важливу роль відіграють правові гарантії, оскільки саме вони забезпечують найсприятливіші умови для реалізації прав людини та громадянина. Гарантії є системою норм, принципів і вимог, що забезпечують процес дотримання прав і законних інтересів людини. Тому ми переконані, що на сучасному етапі розвитку нашої держави пріоритетними завданнями мають стати розширення переліку гарантій і забезпечення реального та дієвого захисту трудових прав працівників у випадку звільнення за п. 6 ч. 1 ст. 40 Кодексу законів про працю (далі – КЗпП) України.

Подальший розвиток суспільних відносин та ефективність їх правового регулювання в умовах ринкової економіки, як зазначає В.С. Венедіктов, потребують проведення відповідної правової реформи. Правова система України повинна повною мірою відповідати новим нормам життя суспільства, надійно забезпечувати захист прав, свобод та інтересів людини й інших суб'єктів суспільних відносин. Трудове право є однією з най-

важливіших ланок правової системи України, має найбільшою мірою забезпечувати соціально-правовий захист людини у сфері праці. Водночас, підкреслює вчений, трудове законодавство в умовах ринкових перетворень характеризується безсистемністю, нестабільністю, дублюванням окремих норм, а також незабезпеченістю економічним і фінансовим підґрунтям та механізмом реалізації окремих норм трудового права. Зміни, що відбуваються в суспільстві й економіці, поява різноманітних форм підприємницької діяльності, утрата державою функції єдиного роботодавця, зниження рівня контролю з боку держави у сфері праці призвели до того, що норми-гарантії для найманих працівників часто стали перетворюватись на антигарантії, які формально захищають працюючих (жінок, молодь, інвалідів та ін.), а насправді знижують їхні шанси на ринку праці. Нарешті, деякі норми трудового законодавства не враховують інтересів роботодавців і не стимулюють їх до цивілізованих відносин у сфері праці [1, с. 9, 10].

На думку В.М. Скобелкіна, юридичні гарантії як засоби забезпечення реалізації прав і свобод працівниками та виконання ними юридичних обов'язків базуються на основних принципах, які людством формувалися століттями: гуманізм, справедливість, свобода, рівність, законність, доцільність тощо. Тому за своєю сутністю гарантії забезпечення реалізації прав і свобод людини та громадянина являють собою умови, що сприяють задоволенню бажань і можливостей людини, її законних інтересів [2, с. 125–137].

Якщо поглянути на гарантії з погляду їхніх функцій, то вони виглядають як виконання державою обов'язку щодо людини, яка реалізує свою природну здатність до праці, а також у процесі трудової діяльності. Крім цього, підкреслимо, що права і свободи громадян та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави (ст. 3 Конституції України).

У юридичній літературі можна знайти чимало різноманітних підходів до класифікації юридичних (правових) гарантій прав і свобод людини та громадянина.

На підставі аналізу їх варто зарахувати до спеціальних і умовно можна поділити на три групи: (а) гарантії реалізації; (б) гарантії охорони; (в) гарантії захисту. До першої групи належать межі прав і свобод, їх конкретизація в законодавстві; конституційно-правові принципи статусу особи; юридичні факти, з якими пов'язується володіння ними та безпосереднє користування; процесуальні форми реалізації; заходи заохочення і стимулювання правомірної поведінки; юридичні обов'язки. До другої – взаємопов'язані заходи, які направлені на запобігання правопорушенням, установлення та знешкодження умов і причин, які їх породжують. Третю групу утворюють норми, які становлять юридичні засоби для безпосереднього захисту вже порушених прав і свобод, що визначають порядок використання цих засобів,

а також порядок поновлення таких прав і порядок застосування санкцій до винних у їх порушеннях [3, с. 9, 10].

Юридична роль гарантій полягає не лише в забезпеченні наданих законом юридичних можливостей. Вона також має важливе значення під час вирішення ширших завдань: а) юридичні гарантії забезпечують проголошену правом можливість досягнення певного соціального блага за рахунок належної поведінки працюючого; б) вони допомагають отримати максимально можливий на цьому етапі розвитку суспільства позитивний соціально-економічний ефект від якісного здійснення працівником своїх обов'язків; в) юридичні гарантії покликані забезпечити неухильне виконання нормативно-правових актів, дотримання законності в трудовій діяльності. Звідси теоретична розробка проблем, пов'язаних із подальшим розвитком системи юридичних гарантій трудової діяльності, має серйозне практичне значення.

Поновлення незаконно звільненого або переведеного працівника на роботу є конституційною гарантією судового захисту права на працю, оскільки це повернення працівника в колишнє правове становище, яке існувало до незаконного припинення (зміни) трудових правовідносин.

Конституція України проголошує принцип неможливості обмежувати, скасовувати права й свободи людини та громадянина, а також необхідність їх поновлення в разі порушення. Обидва працівники, як той, якого звільняють, так і той, якого поновлюють, мають однаковий статус працівника, а значить, і однакові можливості. Проте перевага надається поновленому працівникові, оскільки його статус виник раніше.

Право на поновлення на роботі працівників, забезпечене обов'язком власника надати їм роботу, яку вони виконували раніше, навіть ціною звільнення осіб, прийнятих на їхнє місце, не потрібно змішувати зі встановленими законодавством гарантіями. Так, наприклад, за Законом України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15 вересня 1999 р. № 1045-XIV, працівникам, звільненим із роботи у зв'язку з обранням їх до складу виборних профспілкових органів, після закінчення терміну їх повноважень надається попередня робота (посада) або за згодою працівника інша рівноцінна робота [4]. У свій час висловлювалася думка про можливість звільнення за п. 6 ст. 40 КЗпП України працівника, прийнятого для заміщення відсутнього працівника без зазначення строкового характеру трудового договору (унаслідок чого він набував характеру укладеного на невизначений строк) [5]. Підтримуємо думку авторів, що підстав для звільнення працівників у подібних випадках за п. 6 ст. 40 КЗпП України немає. У таких випадках колишній виборний працівник вимагає відновлення колишнього трудового правовідношення, а не його поновлення. Різниця вбачається в тому, що він був звільнений із підприємства, установи, організації, куди бажає повернутися, на законних підставах, а не у зв'язку з порушенням його права на працю, зокрема незаконним звільненням. На цьому також наголошує Верховний Суд України [6], який у п. 19 Правових позицій щодо розгляду судами окремих категорій цивільних справ не визнає можливості припинення трудового договору з працівником за мотивами повернення на попередню роботу після закінчення повноважень за виборною посадою особи, яка раніше звільнилася з цієї роботи у зв'язку з обранням на таку посаду, якщо тільки працівника не було прийнято на строк повноважень цієї особи на виборній посаді.

Громадянин, звільнений з роботи у зв'язку з незаконним засудженням, повинен бути відновлений на попередній роботі на

підставі Закону України «Про порядок відшкодування шкоди, завданої громадянину незаконними діями органів, що здійснюють оперативно-розшукову діяльність, органів досудового розслідування, прокуратури і суду» від 01 грудня 1994 р. в поточній редакції від 19 листопада 2012 р. [7].

Верховний Суд України в п. 10 Правових позицій щодо розгляду судами окремих категорій цивільних справ роз'яснив, що працівника, якого звільнили з роботи або посади у зв'язку з незаконним засудженням або відсторонили від посади через незаконне притягнення до кримінальної відповідальності, мають поновити на попередній посаді або надати йому іншу рівноцінну роботу (посаду) на підставі ст. 6 зазначеного вище Закону № 266/94-ВР. Отже, у цьому випадку законодавець дозволяє звільнити працівника, якого прийняли на це місце, за п. 6 ст. 40 КЗпП України, крім випадків ліквідації підприємства, скорочення посади та якщо є інші причини, що перешкоджають поновленню працівника, скажімо, коли цю посаду обіймає вагітна жінка, жінка, яка має дитину віком до трьох років (ст. 184 КЗпП України), чи інший працівник, якого, відповідно до законодавства, не можна звільнити за ініціативи власника.

Припустимо, що працівник був звільнений із підприємства, установи чи організації, куди бажає повернутися у зв'язку з незаконним засудженням. Варто звернути увагу, що його звільнили на підставі ст. 36 КЗпП України, а не за ініціативи власника. Якщо він хоче повернутися на роботу (посаду), яку він виконував (обіймав) до звільнення з цієї підстави, йому необхідно написати заяву до роботодавця. У цьому випадку його треба не поновлювати на роботі, а також відновлювати, тому що роботодавець самостійно скасує свій наказ про звільнення, а якщо це так, то з цього часу йому зобов'язані сплатити заробітну платню, адже він не зі своєї вини був відсутній на роботі. Однак можливий варіант, коли роботодавець відмовляє незаконно засудженому працівникові здійснити необхідні дії щодо його відновлення. У такому разі робітнику нічого не залишається, як написати позовну заяву до суду про поновлення й докласти виправдувальний вирок до неї. І тільки за наявності судового рішення, що набрало чинності, можна ставити питання про розірвання трудового договору з новоприйнятою особою у зв'язку з поновленням на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу.

Потрібно звернути увагу на те, що законодавство передбачає певні обмеження щодо звільнення деяких категорій осіб за ініціативи роботодавця. Згідно зі ст. 198 КЗпП України, звільнення працівників молодших за 18 років у разі поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу, проводиться лише у виняткових випадках і не допускається без працевлаштування. А оскільки рішення про поновлення на роботі незаконно звільненого або переведеного на іншу роботу працівника підлягає обов'язковому негайному виконанню, власник або уповноважений ним орган зобов'язаний працевлаштувати цю категорію осіб. Установлюються додаткові гарантії і для вагітних жінок, жінок, які мають дітей віком до трьох років, одиноких матерів із дітьми до 14 років або з дітьми-інвалідами (ст. 184 КЗпП України). Одним-єдиним винятком із цієї імперативної норми є повна ліквідація підприємства, установи, організації, коли допускається звільнення з обов'язковим працевлаштуванням. Тож звільнення останньої категорії осіб за п. 6 ст. 40 КЗпП України не допускається, унаслідок цього власнику нічого не залишається, як уносити зміни в штатний розклад й розширювати штат працівників.

Ст. 40 КЗпП України містить обмеження, яке дає змогу стверджувати, що період тимчасової непрацездатності й період

знаходження у відпустці є перешкодою для звільнення працівника за ініціативи роботодавця. Справа в тому, що, відповідно до ст. 235 КЗпП України, власник повинен негайно виконати судові рішення про поновлення. Однак при цьому необхідно, щоб звільнення у зв'язку з поновленням на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу, не було здійснено в період знаходження працівника у відпустці чи на лікарняному.

З означеною вище проблемою корелюється проблема можливості існування вибору в роботодавця – виплати компенсації або поновлення на роботі в разі незаконного звільнення, про що йдеться у ст. 10 Конвенції Міжнародної організації праці № 158. Звернімо увагу на те, що норма ст. 10 Конвенції не містить жорсткого припису щодо поновлення працівників на роботі в разі незаконного звільнення, передбачаючи обов'язкову альтернативу – виплату відповідної компенсації чи іншої такої допомоги, яку можна вважати за доцільну.

Отже, гарантії працівникам, які підлягають звільненню за ініціативи роботодавця у зв'язку з поновленням на роботі працівника, котрий раніше виконував цю роботу, можна класифікувати за такими підставами:

1. За характером забезпечення реалізації трудових прав працівників на майнові та немайнові. До останніх належать ті, що не мають для працівника певної вартості. Такою є пропозиція працівникові іншої роботи на цьому підприємстві, в установі, організації. Майновою гарантією має стати, на наше переконання, виплата компенсації на час, доки працівник, звільнений у зв'язку з поновленням на роботі працівника, котрий раніше виконував цю роботу, не влаштується на роботу або не отримає статус безробітного в установленому законом порядку, але не більше ніж за 6 місяців із дня такого звільнення, у розмірі середньомісячного заробітку.

2. За ступенем впливу на рівень захисту прав працівників гарантії працівникам, які підлягають звільненню за ініціативи роботодавця у зв'язку з поновленням на роботі працівника, котрий раніше виконував цю роботу, можна поділити на прямі та непрямі. Прямими є гарантії, вплив яких на рівень захисту трудових прав працівника безпосередньо пов'язаний з особистістю працівника, приміром, обмеження звільнення певних категорій осіб. Непрямі гарантії пов'язані з діями роботодавця, що спрямовані на запобігання негативним наслідкам звільнення працівника у зв'язку з поновленням на роботі працівника, котрий раніше виконував цю роботу. До непрямих належить, наприклад, негайне виконання рішення суду про поновлення на роботі й можливість

укладення мирової угоди між роботодавцем і працівником. Варто звернути увагу на те, що в разі укладення сторонами мирової угоди суд виносить ухвалу про закриття провадження у справі. Мета такої ухвали полягає в завершенні процесу без вирішення судом питання по суті у зв'язку з добровільним вирішенням сторонами матеріально-правового спору, тобто кінцеві цілі цивільного судочинства досягнуті без владного підтвердження в рішенні суду прав і обов'язків сторін.

Висновки. Отже, гарантії у разі звільнення за п. 6 ч. 1 ст. 40 КЗпП України мають особливе призначення, оскільки надають можливість збалансувати інтереси роботодавця та працівника, який звільняється у зв'язку з поновленням того, хто раніше виконував цю роботу. На підставі аналізу ми дійшли висновку, що гарантії працівникам, які підлягають звільненню за ініціативи роботодавця у зв'язку з поновленням на роботі працівника, котрий раніше виконував цю роботу, можна класифікувати за такими підставами: (а) за характером забезпечення реалізації трудових прав працівників – на майнові й немайнові, (б) за ступенем впливу на рівень захисту прав працівників – на прямі й непрямі.

Література:

1. Венедіктов В.С. Трудове право України на шляху ринкових перетворень / В.С. Венедіктов // Актуал. пробл. права: теорія і практика: зб. наук. пр. – Луганськ : СУНУ ім. В. Даля, 2002. – № 3. – С. 9–15.
2. Скобелкин В.Н. Юридические гарантии трудовых прав наемных работников : [моногр.] / В.Н. Скобелкин. – Новосибирск, 1996. – 183 с.
3. Магновський І.Й. Гарантії прав і свобод людини та громадянина в праві України (теоретико-правовий аспект) : автореф. дис. канд. юрид. наук : спец. 12.00.01 / І.Й. Магновський ; Нац. акад. внутр. справ України. – К., 2003. – 20 с.
4. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності : Закон України від 15.09.1999 р. № 1045-XIV // Відом. Верхов. Ради України. – 1999. – № 45. – Ст. 397.
5. Ротань В.Г. Науково-практичний коментар законодавства України про працю / В.Г. Ротань, І.В. Зуб, О.С. Сонін. – 14-те вид., доп. і перероб. – К. : Алерта, 2011. – 672 с.
6. Верховний Суд України. Правові позиції щодо розгляду судами окремих категорій цивільних справ // Бюлетень законодавства і юридичної практики України. – 1998. – № 8. – С. 272.
7. Про порядок відшкодування шкоди, завданої громадянину незаконними діями органів, що здійснюють оперативно-розшукову діяльність, органів досудового розслідування, прокуратури і суду : Закон України від 01.12.1994 р. № 266/94-ВР // Відом. Верхов. Ради України. – 1995. – № 1. – Ст. 1.

Дума А. О. Гарантии работникам, которые подлежат увольнению по инициативе работодателя в связи с восстановлением на работе работника, который ранее ее выполнял

Аннотация. В статье подчеркивается специфика расторжения трудового договора в связи с восстановлением на работе работника, который ранее выполнял данную работу. Сосредоточивается внимание на гарантиях при увольнении согласно п. 6 ст. 40 Кодекса законов о труде Украины, которые имеют особенное назначение, поскольку предоставляют возможность сбалансировать интересы работодателя и работника, который увольняется в связи с восстановлением того, который ранее выполнял данную работу.

Ключевые слова: гарантии, расторжение трудового договора, восстановление на работе, инициатива работодателя.

Duma A. Guarantees to employees who are subject to dismissal upon an initiative of employer in connection with the renewal of the employee who previously performed it

Summary. In this article to the essence is disclosed and specific features of employment contract termination by the employer in connection with the renewal of the employee who previously performed this work are underlined. Attention is concentrated on the guarantees on dismissal under item 6 art. 40 of the Labor code of Ukraine, which have special meaning as provide an opportunity to balance the interests of employer and employee, who retires in connection with the renewal of the employee who previously performed this work.

Key words: guarantees, employment contract termination, renewal at work, initiative of employer.