

ПИТАННЯ ТРУДОВОГО ПРАВА ТА ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Кернякевич Ю. В.

СУДОВИЙ ЗАХИСТ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ У РАЗІ НЕЗАКОННОГО ПЕРЕВЕДЕННЯ ЇХ НА ІНШУ РОБОТУ

УДК 349.2

Актуальність теми. В сучасних умовах економічної кризи в Україні дедалі більше роботодавців змушені відмовлятися від праці найманих працівників. Так, на підприємствах, в установах, організаціях збільшується кількість випадків скорочення чисельності чи штату працівників, здійснюються переведення працівників на нижчеоплачувані посади тощо. За таких умов, часто порушуються трудові права та законні інтереси працівників, недотримуються гарантії забезпечення таких прав та інтересів. Тому, питання захисту трудових прав працівників набуває особливої актуальності. Теоретико-правові аспекти захисту трудових прав працівників висвітлено в працях таких вітчизняних науковців, як В.Я. Бурака, І. В. Лагутіної, В.Д. Чернадчука, Н.М. Хуторян та інших. Проте на сьогодні залишається маловивченим питання розробки ефективного механізму судового захисту трудових прав працівників у разі незаконного переведення їх на іншу роботу. Дослідження цього питання і визначено метою статті.

Виклад основного матеріалу. Захист прав працівників здійснюється у визначеному законом порядку, шляхом використання відповідних форм і способів захисту.

Під “формою захисту трудових прав та інтересів працівників” розуміють діяльність уповноважених органів, працівника або його представника (професійної спілки, інших представників) із захисту трудових прав і законних інтересів, які виявляються у застосуванні передбачених законодавством способів і заходів, спрямованих на припинення і запобігання порушенням трудового законодавства, поновлення порушених трудових прав і відшкодування заподіяної шкоди [1, с. 34].

В теорії права форми захисту прав та інтересів прийнято поділяти на юрисдикційні та неюрисдикційні. Працівник вправі сам визначити за допомогою якої форми захистити свої порушені права.

Використовуючи юрисдикційну форму захисту, працівник може звернутися за захистом своїх порушених прав до органу, в компетенції якого є вирішення трудових спорів, наприклад, до комісії по трудових спорах чи суду.

Неюрисдикційні форми захисту передбачають дії працівників або їхніх представників із захисту трудових прав та інтересів, що їх вони здійснюють самостійно, без звернення до відповідних юрисдикційних органів (судів та адміністративних органів) [1, с. 39].

Як показує практика, більшість працівників для захисту своїх порушених трудових прав звертаються до суду. Конституційною основою права на судовий захист є ст. 55 Конституції України. Відповідно до якої, права і свободи людини і громадянина захищаються судом; кожному гарантується право на оскарження в суді рішень, дій чи бездіяльності органів державної влади, органів місцевого самоврядування, посадових і службових осіб.

Місцеві суди розглядають будь-які трудові спори. Так, працівники в разі незаконного переведення їх на іншу роботу звертаються до суду за захистом своїх прав шляхом подання позовної заяви, яка повинна відповідати вимогам, встановленим Цивільним процесуальним кодексом України (далі – ЦПК України) [2]. Відповідно до ч. 1 ст. 110 ЦПК України позови, що виникають з трудових правовідносин, можуть пред'являтися за місцем проживання відповідача – фізичної особи – роботодавця, або місцезнаходженням відповідача – юридичної особи, а також за зареєстрованим місцем проживання чи перебування позивача. Позивачі за подання позовів про стягнення заробітної плати, поновлення на роботі та за іншими вимогами, що випливають із трудових правовідносин від сплати судового збору звільнюються (п. 1 ч. 1 ст. 5 Закону України “Про судовий збір”) [3].

Компетентними органами щодо розгляду спорів з приводу прийняття громадян на публічну службу, її проходження, звільнення з публічної служби є адміністративні суди. У розумінні пункту 15 ч. 1 ст. 3 Кодексу адміністративного судочинства України, публічна служба – це діяльність на державних політичних посадах, професійна діяльність суддів, прокурорів, військова служба, альтернативна (невійськова) служба, дипломатична служба, інша державна служба, служба в органах влади Автономної Республіки Крим, органах місцевого самоврядування [4]. Таким чином, трудові спори з приводу незаконного переведення на іншу роботу зазначених вище посадових осіб підсудні адміністративним судам.

Відповідно до ч. 1 ст. 233 КЗпП України працівник може звернутися з заявою про вирішення трудового спору безпосередньо до районного, районного у місті, міського чи міськрайонного суду в тримісячний строк з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права.

У разі незаконного переведення на іншу роботу працівник повинен бути поновлений на попередній роботі судом. При винесенні рішення про поновлення на роботі суд 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, суд виносить рішення про виплату середнього заробітку за весь час вимушеного прогулу [5].

Рішення про поновлення на роботі незаконно переведеного на іншу роботу працівника, прийняте судом підлягає негайному виконанню (п. 4 ч. 1 ст. 367 ЦПК України) [2].

Відповідно до ст. 77 Закону України “Про виконавче провадження” виконання рішення про поновлення на роботі вважається завершеним з моменту фактичного допущення зазначеного працівника до виконання попередніх обов'язків на підставі відповідного акта органу, що прийняв незаконне рішення про переведення працівника.

У разі невиконання власником або уповноваженим ним органом (посадовою особою) рішення про поновлення на роботі незаконно переведеного працівника державний виконавець застосовує до них штрафні санкції та інші заходи, передбачені Законом України “Про виконавче провадження” [6].

Особливістю розгляду трудових спорів у справах про незаконне переведення чи переміщення на іншу роботу є те, що відповідно до ЦПК України суду надано право за своєю ініціативою як третіх осіб, які не заявляють самостійних вимог щодо предмету спору, на боці відповідача залучати винних службових осіб [7, с. 136].

Разом з тим ст. 237 КЗпП України передбачає матеріальну відповідальність посадових осіб підприємств, винних у незаконних переведеннях працівників на іншу роботу або звільненнях. Відповідно до норми цієї статті суд покладає на службову особу, винну в незаконному звільненні або переведенні працівника на іншу роботу, обов'язок покрити шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації у зв'язку з оплатою працівникові часу вимушеного прогулу або часу виконання нижчеоплачуваної роботи. Такий обов'язок покладається, якщо звільнення чи переведення здійснено з порушенням закону або якщо власник чи уповноважений ним орган затримав виконання рішення суду про поновлення на роботі.

Матеріальна відповідальність посадових осіб перед юридичною особою при незаконних звільненнях і незаконних переведеннях має регресний характер, оскільки винна посадова особа своїми діями завдає шкоду не безпосередньо підприємству, установі, організації (тобто, роботодавцю), а особі, яку було безпідставно звільнено чи переведено на іншу роботу [8, с. 15].

Підтримуємо позицію Н.М. Хуторян, що роботодавець повинен нести матеріальну відповідальність за весь час виконання нижчеоплачуваної роботи в разі незаконного переведення. Виплата різниці між середнім заробітком за попередньою роботою і заробітною платою за новим місцем роботи має провадитись за весь час виконання нижчеоплачуваної роботи, а не тільки за один рік як це передбачено ч. 2 ст. 235 КЗпП України [9, с. 224].

В основному справи про незаконне переведення судами України розглядаються і вирішуються правильно. Разом з тим деякі суди допускають неповноту підготовки справ до судового розгляду і з'ясування їх обставин, що призводить до тяганини і перегляду судових рішень у касаційному порядку [10, с. 168].

Гарантією захисту трудових прав працівників в разі незаконного переведення є також можливість отримання відшкодування заподіяної

моральної шкоди. Відповідно до п. 1 Постанови Пленуму Верховного Суду України “Про судову практику в справах про відшкодування моральної (немайнової) шкоди” від 31 березня 1995 р. № 4 відшкодування моральної (немайнової) шкоди є важливою гарантією захисту прав і свобод громадян та законних інтересів юридичних осіб [11].

Ст. 237-1 КЗпП України визначає, що відшкодування власником або уповноваженим ним органом моральної шкоди працівнику провадиться у разі, якщо порушення його законних прав призвели до моральних страждань, втрати нормальних життєвих зв'язків і вимагають від нього додаткових зусиль для організації свого життя. При цьому визначення поняття “моральна шкода” КЗпП України не містить. Під моральною шкодою, заподіяною порушенням трудових прав, В.Д. Чернадчук пропонує розуміти втрати немайнового характеру, що виникли внаслідок душевних, психічних або фізичних страждань, заподіяних порушенням законних трудових прав неправомірними діями або бездіяльністю з боку власника або уповноваженого ним органу, що призводять до приниження професійної честі, гідності, трудової репутації; ушкодження здоров'я; порушення нормальних життєвих зв'язків через неможливість продовження активного суспільного життя; порушення спілкування із оточуючими людьми; вимушених змін або обмежень у виборі трудової діяльності, звичайного кола спілкування та інших негативних наслідків [12, с. 7].

Умовою відшкодування моральної шкоди працівникові роботодавцем в разі незаконного переведення працівника на іншу роботу є факт незаконного переведення працівника на іншу роботу, внаслідок якого працівникові завдано моральних страждань, або він втратив нормальні життєві зв'язки, або в нього виникла потреба докласти додаткових зусиль для організації свого життя. При цьому необхідно обов'язково довести наявність причинного зв'язку між фактом незаконного переведення працівника на іншу роботу та моральними стражданнями, які були заподіяні працівникові.

Наявність вини роботодавця як умови відшкодування моральної шкоди ст. 237-1 КЗпП України не передбачає.

Необхідно зазначити, що тягар аргументації та формування доказової бази заподіяння моральної шкоди і її розміру лягає на працівника, якому така шкода була заподіяна [13]. Засобами ж доказування наявності заподіяної моральної шкоди працівнику і її розміру можуть бути, наприклад, висновок медичного органу чи висновок судово-психологічної або судово-психіатричної експертизи.

При встановленні факту заподіяння моральної шкоди працівнику внаслідок незаконного переведення його на іншу роботу, суд приймає рішення, про відшкодування моральної шкоди. Як правило, моральну шкоду відшкодовують у формі грошової компенсації.

Висновки. На сьогодні найбільш ефективною юрисдикційною формою захисту трудових прав працівників в разі їх порушення, в тому числі внаслідок

незаконного переведення працівників на іншу роботу, є звернення до суду. В результаті винесення рішення судом про визнання переведення працівника на іншу роботу незаконним, працівник повинен бути поновлений на попередній роботі. Таке рішення підлягає негайному виконанню.

В разі незаконного переведення працівник наділений також можливістю отримати відшкодування заподіяної моральної шкоди. Відтак, визначивши правові засади і порядок відшкодування моральної шкоди працівнику в разі незаконного переведення його на іншу роботу, вважаємо за необхідне закріпити на законодавчому рівні механізм відшкодування роботодавцем моральної шкоди в разі порушення трудових прав працівників. Визначення такого механізму відшкодування роботодавцем моральної шкоди буде позитивним кроком на шляху удосконалення трудового законодавства України в сфері захисту трудових прав працівників.

1. Лагутіна І.В. *Форми захисту трудових прав працівників: Монографія* / І.В. Лагутіна // *Одеська національна юридична академія*. – О. : Фенікс, 2008. – 160 с.
2. *Цивільний процесуальний кодекс України від 18 березня 2004 р. № 1618-IV* / [Електронний ресурс] / Режим доступу до док.: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=1618-15>.
3. Закон України “Про судовий збір” від 08 липня 2011 р. № 3674-VI // VIII / [Електронний ресурс] / Режим доступу до док.: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=3674-17>
4. *Кодекс адміністративного судочинства України від 6 липня 2005 р. № 2747-IV* / [Електронний ресурс] / Режим доступу до док.: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=2747-15>
5. *Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII* / [Електронний ресурс] / Режим доступу до док.: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=322-08>.
6. Закон України “Про виконавче провадження” від 21 квітня 1999 р. № 606-XIV / [Електронний ресурс] / Режим доступу до док.: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=606-14>
7. Киян В. Я. *Перспективи захисту трудових прав працівників, пов’язаних зі зміною умов трудового договору* / В.Я. Киян, Ж.О. Бородулькіна // *Проблеми захисту особистих немайнових прав фізичної особи : Матеріали всеукр. наук.-практ. конференції*. – Івано-Франківськ, 2006. – С. 132-138.
8. Шлемин А.М. *Возмещение убытков при незаконных увольнениях и переводах* / А.М. Шлемин. – М. : Юрид. лит., 1973. – 133 с.
9. Хуторян Н.М. *Теоретичні проблеми матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин: Монографія* / Н.М. Хуторян. – К.: Інститут держави і права ім. В.М. Корецького НАН України, 2002. – 264 с.
10. Мірошниченко О.А. *Проблеми правового регулювання зміни умов трудового договору* / О.А. Мірошниченко // *Актуальні проблеми розвитку законодавства про працю та соціальне забезпечення: Тези доповідей та наукових повідомлень учасників Міжнародної науково-практичної конференції, 22-23 квітня 2009 р.* – Харків, 2009. – С. 166-169.
11. *Постанова Пленуму Верховного Суду України «Про судову практику в справах про відшкодування моральної (немайнової) шкоди» від 31 березня 1995 р. № 4* /

[Електронний ресурс] / Режим доступу до док.: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=v0004700-95>.

12. Чернадчук В.Д. Відшкодування моральної шкоди при порушенні трудових прав: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук: спец. 12.00.05. «Трудове право; право соціального забезпечення» / В.Д. Чернадчук. – Київ. – 2001. – 14 с.
13. Фоміна К. Відшкодування моральної шкоди в трудовому праві // Правовий тиждень. – № 23(149) 9 червня 2009 р. // [Електронний ресурс] / Режим доступу до док.: <http://www.legalweekly.com.ua/article/?uid=1168>.

Кернякевич Ю. В. Судовий захист трудових прав працівників у разі незаконного переведення їх на іншу роботу

У статті розглядаються форми захисту трудових прав працівників у разі незаконного переведення їх на іншу роботу. Досліджується механізм судового захисту трудових прав працівників у разі незаконного переведення їх на іншу роботу. А також подаються пропозиції щодо визначення порядку відшкодування роботодавцем моральної шкоди, заподіяної працівникові внаслідок незаконного переведення його на іншу роботу.

Ключові слова: захист трудових прав працівників, судовий захист трудових прав працівників, незаконне переведення на іншу роботу.

Кернякевич Ю. В. Судебная защита трудовых прав работников в случае незаконного перевода их на другую работу

В статье рассматриваются формы защиты трудовых прав работников в случае незаконного перевода их на другую работу. Исследуется механизм судебной защиты трудовых прав работников в случае незаконного перевода их на другую работу. А также подаются предложения относительно определения порядка возмещения работодателем морального вреда, причиненного работнику в результате незаконного перевода его на другую работу.

Ключевые слова: защита трудовых прав работников, судебная защита трудовых прав работников, незаконный перевод на другую работу.

Kernyakevych Y.V. Judicial defence of labour rights for employees in the case of illegal transference of them to another work

The article deals with the forms of defence of labour rights for employees in the case of illegal transference of them to another work. It investigate the order judicial defence of labour rights for employees in the case of illegal transference of them to another work. Also submitted proposals in relation to the decision of order of compensation of moral harm, caused an employe as a result of illegal transference of him to another work.

Key words: defence of labour rights for employees, judicial defence of labour rights for employees, illegal transference to another work.