

**ДЕЯКІ ПРОЦЕСУАЛЬНІ ОСОБЛИВОСТІ РОЗГЛЯДУ СПРАВ, ЩО ВИНИКАЮТЬ
З ІНДИВІДУАЛЬНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ**

Розкриваються особливості розгляду судом справ, що виникають з індивідуальних трудових спорів, зокрема справ про присудження працівникові нарахованої та невиключеної заробітної плати, поновлення на роботі незаконно звільненого або переведеного на іншу роботу працівника.

Ключові слова: індивідуальні трудові спори, негайне виконання судового рішення, матеріальна і моральна шкода, поворот виконання рішення.

Постановка проблеми. Конституція України визнала людину, її життя, здоров'я, честь, гідність, недоторканність, безпеку найвищою соціальною цінністю (ст. 3), 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, а після використання всіх національних засобів правового захисту кожен має право звертатися за захистом своїх прав і свобод до відповідних міжнародних судових установ чи до відповідних органів міжнародних організацій, членом або учасником яких є Україна (ст. 55). При цьому правосуддя в Україні здійснюється виключно судами і делегування функцій судів, а також привласнення цих функцій іншими органами чи посадовими особами не допускається (ст. 124).

Положення ч. 1 ст. 55 Конституції України щодо права звернення до суду закріплюють одну з найважливіших гарантій здійснення конституційних прав та свобод людини і громадянина [3]. Зазначені конституційні норми відповідають і міжнародним зобов'язанням України, зокрема нормам Міжнародного пакту про громадянські і політичні права, прийнятого 16 грудня 1966 р. Генеральною Асамблеєю ООН та Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод від 4 листопада 1950 р. у редакції від 19 жовтня 1973 року.

Ступінь наукової розробки теми. В українській та зарубіжній науковій цивільній процесуальній літературі питання особливостей розгляду певних категорій справ у цивільному судочинстві досліджувались у працях В.В. Баранкової, Ю.В. Білоусова, С.В. Васильєва, В.В. Комарова, Д.Д. Луспеніка, В.І. Тертишнікова, С.Я. Фурси, М.Й. Штефана. Вивчення ж особливостей розгляду справ, що виникають з індивідуальних трудових спорів, не було предметом детального дослідження в процесуальній літературі. Саме

такий аспект визначає актуальність запропонованої наукової публікації.

Метою статті є дослідження особливостей розгляду справ, що виникають з індивідуальних трудових спорів.

Виклад основного матеріалу. За загальним правилом процесуального законодавства судові рішення, яким закінчується судовий розгляд цивільної справи, підлягає виконанню після набрання ним законної сили. Разом з тим, за наявності підстав, що прямо передбачені законом, можливе виконання судового рішення до набрання ним законної сили. В останньому випадку судові рішення набуває властивостей здійснення не з часу набрання ним чинності, а негайно з часу його оголошення в судовому засіданні [8, С. 458]. Це, зокрема, стосується справ, що виникають з індивідуальних трудових спорів, а саме у справах про поновлення на роботі незаконно звільненого або переведеного на іншу роботу працівника.

Право на судовий захист – це одна із найважливіших гарантій охорони трудових прав працівників. Відповідно до змісту ст. 64 Конституції України, це право не може бути обмежене навіть в умовах воєнного або надзвичайного стану. Суд, здійснюючи правосуддя на засадах верховенства права, забезпечує кожному право на справедливий суд та повагу до інших прав і свобод, гарантованих Конституцією і законами України, а також міжнародними договорами, згоду на обов'язковість яких надано Верховною Радою України (ст. 2 Закону України «Про судоустрій і статус суддів»). Кожному гарантується захист його прав, свобод та законних інтересів незалежним і безстороннім судом, утвореним відповідно до закону. Для забезпечення справедливого та неупередженого розгляду справ у розумні строки, встановлені законом, в Україні діють суди першої, апеляційної, касаційної інстанцій, Верховний Суд України, і кожен має право на участь у розгляді своєї справи у визначеному процесуальним законом порядку в суді будь-якої інстанції

(ст. 7 Закону України «Про судоустрій і статус суддів») [1].

Особливістю виконання рішень у справах, що виникають з індивідуальних трудових спорів є те, що у певних випадках, а саме: у разі присудження працівникові нарахованої та невиплаченої заробітної плати (але не більше ніж за один місяць), поновлення на роботі незаконно звільненого або переведеного на іншу роботу працівника суд, згідно з ч. 1 ст. 367 ЦПК України, допускає негайне виконання рішення [9].

Питання, пов'язані зі зверненням судового рішення до виконання, вирішує суд, який розглянув справу. На підставі рішення у справі, яке набрало законної сили, видається виконавчий лист, який може бути пред'явлений до виконання на наступний після ухвалення судового рішення день. Під виконавчим листом слід розуміти письмовий документ, що має встановлену законом форму та зміст, що видається судами та зобов'язує службових осіб і громадян, яких це стосується, точно і своєчасно виконати рішення суду чи іншого уповноваженого позасудового органу в передбачених законом випадках, а також сприяти державному виконавцеві у виконанні цього рішення [10, С. 388].

При цьому трудовим законодавством передбачено, що у разі звільнення без законної підстави або незаконного переведення на іншу роботу працівник повинен бути поновлений на попередній роботі органом, який розглядає трудовий спір (ч. 1 ст. 235 КЗпП). А відповідно до вимог ст. 24 КЗпП, рішення про поновлення на роботі вважається виконаним з дня видання власником або уповноваженим ним органом наказу про поновлення на роботі [2].

При розгляді справ про поновлення на роботі суд має з'ясувати, з яких підстав проведено звільнення працівника (ними можуть бути наказ або розпорядження) і перевірити їх на відповідність чинному законодавству. Суд не вправі визнати звільнення правильним, виходячи з обставин, з якими власник або уповноважений ним орган не пов'язували звільнення. Якщо обставинам, які стали підставою звільнення, в наказі (розпорядженні) дана неправильна юридична кваліфікація, то суд може змінити формулювання причин звільнення і привести його у відповідність з чинним трудовим законодавством.

При ухваленні рішення про поновлення на роботі суд одночасно ухвалює рішення і 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 ухвалює рішення про виплату середнього заробітку за весь час вимушеного прогулу (ч.2 ст. 235 КЗпП). При частковій вині працівника оплата вимушеного прогулу за період понад один рік може бути зменшена. Висновок суду про наявність вини працівника (не з'явився на виклик суду, вчиняв інші дії по зволіканню розгляду справи) або її відсутність, про межі зменшення розміру виплати має бути вмотивованим.

Відповідно до ч. 3 ст. 235 КЗпП, у разі визнання формулювання причини звільнення неправильним або таким, що не відповідає чинному законодавству, у випадках, коли це не тягне за собою поновлення працівника на роботі, 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. Якщо ж неправильне формулювання причини звільнення в трудовій книжці перешкоджало працевлаштуванню працівника, суд, який розглядає трудовий спір, одночасно ухвалює рішення про виплату йому середнього заробітку за весь час вимушеного прогулу.

У разі ж, коли працівника звільнено з порушенням встановленого порядку, але поновити його на попередній роботі неможливо внаслідок ліквідації підприємства, установи, організації, суд визнає звільнення незаконним і зобов'язує ліквідаційну комісію або власника виплатити працівникові заробітну плату за весь час вимушеного прогулу. Одночасно суд визнає працівника звільненим за п. ст. 40 КЗпП у результаті змін в організації виробництва і праці, у тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або репрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників (ст. 240-1 КЗпП). На такого працівника поширюються гарантії, передбачені для вивільнюваних працівників, а його зайнятість забезпечується відповідно до Закону України «Про зайнятість населення» від 4 липня 2013 року [5].

Так, згідно зі ст. 49 Закону України «Про зайнятість населення», працівникам, трудовий договір з якими було розірвано з ініціативи роботодавця у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідацією, реорганізацією, банкрутством, репрофілюванням підприємств, установ, організацій, скороченням чисельності або штату працівників, і військовослужбовцям, звільненим з військової служби у зв'язку зі скороченням чисельності або штату без

права на пенсію, яким на день вивільнення залишилося не більше півтора року до встановленого статтею 26 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» [4] пенсійного віку або віку, що дає право на призначення пенсії відповідно до законів України «Про державну службу», «Про статус народного депутата України», «Про прокуратуру», «Про наукову і науково-технічну діяльність», за умови їх реєстрації в територіальному органі центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, та відсутності належної роботи гарантується право на достроковий вихід на пенсію, якщо вони мають страховий стаж, необхідний для призначення пенсії за віком у мінімальному розмірі, передбачений абзацом першим частини першої статті 28 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування».

У випадках стягнення на користь працівника середнього заробітку за час вимушеного прогулу у зв'язку з незаконним звільненням або переведенням, невиконанням рішення про поновлення на роботі, затримкою видачі трудової книжки або розрахунку його розмір визначається за загальними правилами обчислення середнього заробітку, виходячи з заробітку за останні два календарні місяці роботи. Для працівників, які пропрацювали на підприємстві (в установі, організації) менше двох місяців, обчислення проводиться з розрахунку середнього заробітку за фактично відпрацьований час. При цьому враховуються положення Порядку обчислення середньої заробітної плати, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 26 вересня 2001 р. № 100 (зі змінами та доповненнями) [6].

Оскільки рішення про поновлення на роботі незаконно звільненого або переведеного на іншу роботу працівника, ухвалене судом, який розглядає трудовий спір, підлягає негайному виконанню, то внаслідок затримки власником або уповноваженим ним органом виконання рішення суду, суд, згідно з вимогами ст. 236 КЗпП, постановляє ухвалу про виплату працівнику середнього заробітку або різниці в заробітку за час затримки.

Особливістю виконання рішень по індивідуальних трудових спорах є й те, що законодавець установив обмеження щодо повороту виконання рішень по даній категорії справ. Зокрема, у разі скасування виконаних судових рішень про стягнення заробітної плати чи інших виплат, що впливають з трудових правовідносин, поворот виконання допускається лише тоді, коли скасоване рішення ґрунтувалося на повідомлених позивачем

неправдивих відомостях або поданих ним підроблених документах. З цих же підстав допускається стягнення з працівників сум, виплачених їм відповідно до раніше прийнятого рішення КТС при повторному розгляді спору (ст. 239 КЗпП).

Разом з тим, відповідно до вимог ст. 237-1 КЗпП, працівник має право на відшкодування моральної шкоди, завданої внаслідок порушення його законних прав, що призвело до моральних страждань, втрати нормальних життєвих зв'язків і вимагає від нього додаткових зусиль для організації свого життя.

Моральна шкода відшкодовується незалежно від майнової шкоди, яка підлягає відшкодуванню та не пов'язана з розміром цього відшкодування. Враховуючи вимоги ст. 23 ЦК України [7], моральна шкода може бути відшкодована грішми, іншим майном або в інший спосіб. Розмір грошового відшкодування моральної шкоди визначає суд, залежно від характеру правопорушення, глибини фізичних та душевних страждань, погіршення здібностей потерпілого або позбавлення його можливості їх реалізації, ступеня вини особи, яка завдала моральної шкоди, якщо вина є підставою для відшкодування, а також з урахуванням інших обставин, які мають істотне значення. При визначенні розміру відшкодування враховуються вимоги розумності і справедливості. Зазвичай моральна шкода компенсується працівникові грішми. Проте може бути обраний ще й інший спосіб відшкодування моральної шкоди.

Окрім зазначеного, враховуючи вимоги ст. 237 КЗпП, 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 нижче оплачуваної 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 незаконно звільненого працівника.

Висновки. На підставі викладеного, можна зробити висновок, що особливістю виконання рішень у справах, які виникають з індивідуальних трудових спорів, є те, що у певних випадках, а саме: у разі присудження працівникові нарахованої та невиплаченої заробітної плати (але не більше ніж за один місяць), поновлення на роботі незаконно звільненого або переведеного на іншу роботу працівника суд, допускає негайне виконання рішення. При ухваленні рішення про по-

новлення на роботі суд одночасно ухвалює рішення і про виплату працівникові середнього заробітку за час вимушеного прогулу або різниці в заробітку за час виконання нижче оплачуваної роботи, але не більш як за один рік. Працівник має також право на відшкодування моральної шкоди, завданої внаслідок порушення його законних прав, що призвело до моральних страждань, втрати нормальних життєвих зв'язків і вимагає від нього додаткових зусиль для організації свого життя. Особливістю виконання рішень по індивідуальних трудових спорах є й те, що законодавець установив обмеження щодо повороту виконання рішень по даній категорії справ.

Список літератури

1. Закон України «Про судоустрій і статус суддів»: чинне законодавство України зі змінами та доповненнями станом на 27 вересня 2013 року. – К.: «ПАЛИВОДА А.В.», 2013. – 188 с.
2. Кодекс законів про працю Закон України редакція від 08.06.2014 року Відомості Верховної Ради (ВВР) – 1971. – Ст.. 375 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
3. Конституція України // Прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 р. Офіційне видання. – К.: Українська правнича фундація, 2013. – 64 с.
4. Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування. Закон України від 09.07.2003

№ 1058-IV // Відомості Верховної Ради (ВВР) – 2003– № 49-51 – Ст.3769 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1058-15>

5. Про зайнятість населення. Закон України від 17.04.2014 № 1221-VII // Відомості Верховної Ради (ВВР) – 2013 – № 24 – Ст.243 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>

6. Про обчислення середньої заробітної плати (доходу, грошового забезпечення) для розрахунку виплат за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням. Постанова Кабінету Міністрів України від 26 вересня 2001 року N 1266 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1266-2001-%D0%BF>

7. Цивільний кодекс України // Відомості Верховної Ради України (ВВР) – 2003 – №№ 40-44 – ст..356 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/435-15>

8. Цивільний процес України: Підручник; [за загальною ред. д.ю.н., доцента М.М. Ясинка]. – К.: Алерта, 2014. – 744 с. – С.458.

9. Цивільний процесуальний кодекс України [текст] чинне законодавство України зі змінами та доповненнями станом на 21 вересня 2013 року. – К.: Центр уч. літератури», 2013. – 144с.

10. Штефан М. Й. Виконавчий лист / М.Й. Штефан // Юрид. енциклопедія / [ред.кол.: Ю.С. Шемшученко (голова) та ін.]. – К.: Укр. енциклопедія. 1998. – Т. 1. – С. 388.

Стаття надійшла до редколегії 6 грудня 2013 року.

Рекомендована до опублікування у “Віснику” членом редколегії О.В. Гетманцевим.

L.A. Kondrat'yeva

Some procedural features of cases arising from individual labor disputes

Summary

Disclosed features of court preceeding of cases arising from individual labor disputes, especially cases involving the award of accrued and unpaid employee wages, reinstatement of illegally dismissed or transferred to another job worker.

Key words: individual labor disputes, immediately execution of the court ruling, material and moral damages, overturning of execution of decision.

Л.А. Кондратьева

Некоторые процессуальные особенности рассмотрения дел, которые возникают из индивидуальных трудовых споров

Аннотация

Раскрываются особенности рассмотрения дел, которые возникают из индивидуальных трудовых споров, а именно, дел о присуждении работнику начисленной, но невыплаченной заработной платы, возобновлении на работе незаконно уволенного или переведенного на другую работу работника.

Ключевые слова: индивидуальные трудовые споры, немедленное исполнение судебного решения, материальный и моральный вред, поворот исполнения решения.