

Вавженчук Сергій Ярославович

*д.ю.н., професор кафедри трудового права та права соціального
забезпечення Навчально-наукового інституту права
Київського національного університету імені Тараса Шевченка*

Гришина Юлія Миколаївна

*д.ю.н., професор кафедри трудового права та права соціального
забезпечення Навчально-наукового інституту права
Київського національного університету імені Тараса Шевченка*

Мидель Андрій Михайлович

*аспірант кафедри трудового права та права соціального забезпечення
Навчально-наукового інституту права
Київського національного університету імені Тараса Шевченка*

ДЕЯКІ ПИТАННЯ ЮРИДИЧНОЇ КВАЛІФІКАЦІЇ ПОНОВЛЕННЯ НА РОБОТІ ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ

Згідно із законодавством України поновлення на роботі вважається провідним засобом захисту працівника у разі неправомірного звільнення. Зазначене, загалом, слідує із формулювання частини 1 статті 235 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України), відповідно до якої у разі звільнення без законної підстави або незаконного переведення на іншу роботу, у тому числі у зв'язку з повідомленням про порушення вимог Закону України «Про запобігання корупції» іншою особою, працівник повинен бути поновлений на попередній роботі органом, який розглядає трудовий спір. В цьому аспекті необхідно зауважити, що законодавець вказує саме на необхідність поновлення працівника на роботі, що дозволяє зробити висновок про універсальність цього засобу захисту від неправомірного звільнення у вітчизняному правопорядку.

Водночас, незважаючи на широку та тривалу практику застосування поновлення на роботі, питання, пов'язані із юридичним механізмом реалізації цього заходу захисту та його кваліфікацією з точки зору юридичної догматики,

залишаються, на наше переконання, актуальними. Передусім, аналізуючи правову природу поновлення на роботі, необхідно уточнити, що розуміється під звільненням. В контексті інтерпретації частини 1 статті 235 КЗпП України, слід погодитись із домінуючим в науці підходом, згідно з яким звільнення тлумачиться як синонім до терміну «припинення трудового договору», який вживається щодо працівника [1, с. 136]. Окрім того, слід також зауважити, що поновлення на роботі розглядається в якості одного із засобів захисту трудових прав працівника – дозволених або не заборонених законом діянь (дій або пасивної поведінки), способів конкретного діяння, що впливає на правове становище правопорушника; метою реалізації яких є відновлення права працівника на працю або ж поновлення правового становища працівника [2, с. 223]. Оскільки при поновленні на роботі мова йде про припинення трудових правовідносин, то закономірно буде висунути гіпотезу, що захист від неправомірного звільнення (від неправомірного припинення трудових правовідносин) може полягати в деякому впливі правової системи на відповідний правоприпиняючий факт.

Для розкриття сутності поновлення на роботі як засобу захисту від неправомірного звільнення необхідно проаналізувати наслідки, які має застосування цього засобу захисту на права та обов'язки сторін трудового договору. Як стверджується в літературі, поновлення на роботі має на меті поставити працівника саме в те становище, яке працівник мав би, якби не були порушені його (її) права [3, с. 108]. Однією із моделей, за якою можна досягнути зазначеного результату є «видалення» юридичного факту, який призвів до звільнення, з правової дійсності, це можна також описати формулою «зробити так, ніби неправомірного звільнення не було». На наше переконання, ознаки такої моделі поновлення на роботі прослідковуються в трудовому законодавстві України, зокрема в аспекті прав та обов'язків сторін трудового договору, що виникають внаслідок прийняття рішення про поновлення на роботі.

Для обґрунтування зазначеної тези видається доцільним проаналізувати частину 2 статті 235 КЗпП України. Згідно з цією нормою при поновленні на роботі працівнику виплачується середній заробіток за час вимушеного прогулу, але не більш як за один рік. Якщо заява про поновлення на роботі розглядається більше одного року, не з вини працівника, орган, який розглядає трудовий спір, виносить рішення про виплату середнього заробітку за весь час вимушеного прогулу. Аналізуючи цей припис, необхідно зауважити два ключові (в контексті цього дослідження) аспекти: по-перше, час між днем звільнення та днем поновлення іменується «вимушеним прогулом» та, по-друге, сума, яку роботодавець повинен виплатити працівнику, розраховується, виходячи із середнього заробітку.

Стосовно змісту терміну «вимушений прогул» необхідно погодитись із визначенням, вказаним Верховним Судом: під вимушеним прогулом розуміється «період часу, з якого почалось порушення трудових прав працівника (незаконне звільнення або переведення на іншу роботу, неправильне зазначення формулювання причин звільнення або затримки видачі трудової книжки при звільненні) до моменту поновлення таких прав, тобто ухвалення рішення про поновлення працівника на роботі чи визнання судом факту того, що неправильне формулювання причин звільнення в трудовій книжці перешкоджало працевлаштуванню працівника» [4]. Що важливо, для позначення часу, коли працівник був неправомірно звільнений, використовується родове поняття прогулу, яке в українській мові має значення неявки, невиходу на роботу [5]. Оскільки неявка на роботу з юридичної точки зору можлива лише в рамках трудових правовідносин, то очевидно, що законодавець, вказуючи, що період час від неправомірного звільнення до поновлення є прогулом, тим самим стверджує що трудові правовідносини існували в цей період. Важливо також зауважити, що розмір виплати працівнику при неправомірному звільненні дорівнює саме відповідному середньому заробітку, тобто нібито як за виконувану працівником роботу за трудовою функцією.

Зазначені наслідки застосування такого засобу захисту як поновлення на роботі свідчать про те, що поновлення на роботі покликане не просто повернути трудові правовідносини на відповідних умовах (поновлення на майбутнє), однак зробити так, ніби неправомірного звільнення не існувало для цілей трудового договору між працівником та роботодавцем. Така точка зору дозволяє пояснити, чому період часу між неправомірним звільненням та поновленням на роботі законодавець називає «вимушеним прогулом», за який роботодавець повинен виплатити середній заробіток. Оскільки вважається, що трудові правовідносини не припинялись, то цілком закономірно, що роботодавець повинен виконувати свій обов'язок за трудовим договором. З точки зору теорії юридичних фактів досягнення такого правового результату можливе шляхом визнання юридичного факту, що призвів до звільнення (припинення трудових правовідносин) неіснуючим для цілей правовідносин між роботодавцем та працівником. В свою чергу, оскільки правоприпиняючого факту не було і трудові правовідносини не припинялись, то сторони трудового договору зобов'язані виконувати його умови.

Джерела:

1. Трудове право України: підручник (за ред. проф. О. М. Ярошенко). Харків : Вид-во, 2022. 376 с.
2. Вавженчук С. Я. Охорона та захист трудових прав працівників: підручник. 3-тє вид., перероб. і допов. Харків : Право, 2021. 592 с.
3. Flaherty M. Reinstatement as a Human Rights Remedy: When Jurisdictions Collide. Windsor Review Legal & Social Issues. 2015. Vol. 36. P. 101-122.
4. Постанова Верховного Суду від 26 серпня 2020 року у справі № 501/2316/15-ц. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/91186241> (Дата звернення: 10.11.2022)
5. Словник української мови: в 11 томах. URL: <http://sum.in.ua/s/proghul> (Дата звернення: 10.11.2022)