**ТРУДОВЕ ПРАВО,
ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ**

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.32844/2618-1258.2019.3-2.1>

БОНТЛАБ В.В.

**ОСОБЛИВОСТІ НОРМАТИВНО-ПРАВОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ВИРІШЕННЯ
СПОРІВ ПРО ПОНОВЛЕННЯ НА РОБОТІ**

У статті проаналізовано особливості нормативно-правового забезпечення вирішення спорів про поновлення на роботі. Виведено їхній авторський комплексний перелік. Досліджено зміст і значення кожного з них. З'ясовано, що вирішення судом індивідуальних трудових спорів про поновлення на роботі – це науково обгрунтована система стадій розгляду та вирішенням судом трудових спорів, пов'язаних із поновленням на роботі працівника відповідно та в порядку, передбаченому законодавством. Визначено, що основними стадіями вирішення індивідуального трудового спору про поновлення на роботі є: по-перше, виникнення трудового спору щодо незаконного звільнення та/або незаконного переведення на іншу роботу; по-друге, досудове врегулювання спору шляхом звернення до роботодавця з вимогою поновити на роботі; по-третє, звернення до суду з позовною заявою про поновлення на роботі; по-четверте, судовий розгляд та вирішення індивідуального трудового спору про поновлення на роботі по суті, винесення відповідного рішення; по-п'яте, набрання чинності судовим рішенням, його виконання; по-шосте, оскарження судового рішення. Зроблено висновок, що тенденціями вдосконалення вирішення індивідуального трудового спору про поновлення на роботі є такі: здійснення ефективної реформи ринку праці та новітньої судово-правової реформи; розроблення спеціальних трудо-правових процедур розгляду та вирішення судом спорів про поновлення на роботі, враховуючи позиції експертів, досягнень провідних шкіл трудового права; доопрацювання проекту Трудового кодексу шляхом внесення коректив щодо прозорості, доступності, ефективності розгляду та вирішення спорів про поновлення на роботі; розроблення проекту Трудового процесуального кодексу України на основі закріплення спеціальних трудо-правових процедур розгляду та вирішення судом спорів про поновлення на роботі, урахування позицій експертів, досягнень провідних шкіл трудового права; ухвалення Трудового та Трудового процесуального кодексів України як чинник ефективного врегулювання індивідуальних трудових спорів про поновлення на роботі.

Ключові слова: трудові спори, трудовий конфлікт, трудове законодавство, поновлення на роботі, роботодавець, працівник.

In the article the peculiarities of regulatory support for resolving disputes on resumption at work are analyzed. Their author's comprehensive list is displayed. The content and significance of each of them are investigated. It has been established that the court decision on individual labor disputes on resumption at work is a scientifically sound system of stages of consideration and the court decision of labor disputes related to the resumption at work of the employee in accordance with the procedure provided by law. It is determined that the main stages of resolving an individual labor dispute about resumption of work are: first, the emergence of a labor dispute over illegal dismissal

and/or illegal transfer to another job; secondly, the pre-trial settlement of the dispute by requesting the employer to resume work; third, the application to the court with a claim for reinstatement at work; fourth, judicial review and resolution of an individual labor dispute about resumption of work on the merits, making the appropriate decision; fifth, the entry into force of the judgment, its enforcement; sixth, the appeal against the judgment. It is concluded that the tendencies for improving the resolution of the individual labor dispute about resumption at work are the following: implementation of effective labor market reform and the latest judicial and legal reform; development of special labor-legal procedures for consideration and settlement of disputes on resumption at work, taking into account the positions of experts, achievements of leading schools of labor law; finalizing the draft Labor Code by making adjustments to transparency, accessibility, effectiveness of review and resolution of work-related disputes; development of the draft Labor Procedure Code of Ukraine on the basis of the establishment of special labor-legal procedures for consideration and court resolution of disputes on resumption at work, taking into account the positions of experts, achievements of leading schools of labor law; Adoption of the Labor and Labor Procedural Codes of Ukraine as a factor in the effective settlement of individual labor disputes on resumption at work

Key words: *labor disputes, labor conflict, labor law, renewal at work, employer, employee.*

Вступ. Просування України шляхом реформи ринку праці, формування ефективних та сучасних моделей захисту трудових прав у судовому порядку тісно пов'язане з вирішенням трудових спорів, із поновленням на роботі. Як свідчить міжнародний та національний досвід, поновлення на роботі є важливою організаційно-правовою формою захисту трудових прав працівника в разі незаконного звільнення та/або переведення на іншу роботу [1]. Професор В.І. Прокопенко відзначає, що працівники, звільнені з роботи незалежно від підстав припинення трудового договору або переведені на іншу роботу, якщо вони вважають таке звільнення або переведення незаконним, мають право звернутися до суду з позовом про поновлення їх на роботі [2]. Також вченими акцентовано увагу на те, що в Україні активно намагаються змінити трудове законодавство, в тому числі і внести зміни в характер трудових відносин між працівником та роботодавцем, адже сучасне законодавство у вказаному питанні має певні розбіжності, що в подальшому позначається на прийнятті суперечливих рішень у судах під час розгляду трудових спорів. У сучасних умовах трудові спори про поновлення на роботі незаконно звільнених або переведених на іншу роботу працівників є дуже поширеними різновидами трудових спорів і за загальним правилом розглядаються в порядку цивільного судочинства районними, районними у місті, міськими чи міськрайонними судами в судах [3]. Проте в разі виникнення трудових спорів із приводу прийняття громадян на публічну службу, її проходження, звільнення з публічної служби застосовується окремий порядок розгляду таких трудових спорів, і спори із приводу поновлення на роботі суддів, прокурорів, слідчих, військовослужбовців та інших суб'єктів, які були прийняті на публічну службу, вирішуються в порядку, передбаченому Кодексом адміністративного судочинства України [4].

Результати дослідження. Із правової точки зору поновлення працівника на роботі спрямовано на: 1) формування дієвих механізмів захисту трудових прав працівників; 2) формування сучасної, ефективної та доступної моделі вирішення індивідуальних трудових спорів у судовому порядку; 3) відновлення трудових правовідносин на основі поновлення порушених трудових прав працівників; 4) формування ефективної судової практики щодо захисту трудових прав та інтересів працівників. Дослідники справедливо акцентують увагу на тому, що статистичні дані свідчать, що в основному такі звільнення відбувалися за п. 1 ст. 40 КЗпП України. Висловлено думку, що численні порушення вимог цієї норми закону полягають у невірному або у вільному трактуванні роботодавцями поняття «зміна в організації виробництва і праці», а то й в умисному проведенні незначних змін з метою звільнення «неугодних» керівництву працівників. Зміни в організації виробництва і праці не можуть бути підставами для розірвання трудового договору в разі відсутності скорочення штату або чисельності працівників. Натомість на другому місці за кількістю розглянутих справ знаходяться судові справи за позовами працівників про поновлення на роботі при незаконному звільненні за п. 3 ст. 40 КЗпП та за п. 4 ст. 40 КЗпП України. Автор зазначає, що незаконне звільнення за п. 4 ст. 40 КЗпП України відбувається, як правило, у зв'язку з

різними підходами до розуміння сутності поняття прогулу та його супутніх ознак. Також існують справи за позовами про поновлення на роботі у випадку звільнення за п. 2 ст. 40 КЗпП України. Під час вирішення таких спорів подекуди судами невірно надавалась оцінка такому поняттю, як «виявлена невідповідність». При цьому суди не врахували ту обставину, що оскільки такий працівник вже раніше був прийнятий на роботу і роботодавцю було відомо про таку невідповідність, то не можна вважати, що має місце «виявлена невідповідність», а відтак звільнення за таких обставин із цих підстав не може відбуватися [5].

У Великій юридичній енциклопедії наголошується на тому, що поновлення на роботі – це встановлена трудовим законодавством процедура відновлення трудових правовідносин між працівником та роботодавцем. При цьому вченими підкреслюється, що в разі звільнення без законної підстави або незаконного переведення на іншу роботу, в тому числі у зв'язку з повідомленням про порушення вимог Закону України «Про запобігання корупції», працівник повинен бути поновлений на роботі органом, що розглядає трудовий спір [6].

КЗпП України (п. 2) частини 1) ст. 232) передбачає, що безпосередньо в районних, районних у місті, міських чи міськрайонних судах розглядаються трудові спори за заявами працівників про поновлення на роботі незалежно від підстав припинення трудового договору, зміну дати і формулювання причини звільнення, оплати за час вимушеного прогулу або виконання нижчеоплачуваної роботи. А.А. Грובהв доречно підкреслює, що трудові спори про поновлення на роботі – це не просто розбіжності між роботодавцем та працівниками, а це розбіжності, які передані на розгляд відповідного юрисдикційного органу, а саме до суду, який уповноважений приймати відповідні для обох сторін такого виду трудового спору рішення. Також важливо зазначити, що предметом трудового спору про поновлення на роботі є сама вимога працівника поновити його права відповідно до законодавства, нормативних правових актів або до передбачених умов трудового договору. Таким чином, поновлення на роботі, вимога про оплату часу вимушеного прогулу, про визнання необґрунтованою відмовою роботодавця укласти трудовий договір і т. ін. – це предмет трудового спору про поновлення на роботі [7].

У юридичній літературі справедливо акцентується увага на тому, що до ознак трудового спору про поновлення на роботі можна віднести такі: 1) це розбіжність між роботодавцем і працівником (відмова роботодавця поновити порушені права звільненого працівника, а саме поновити працівника на роботі); 2) цей трудовий спір не вирішений у процесі переговорів між роботодавцем і працівником або їхніми представниками (відмова роботодавця поновлювати працівника на роботу); 3) розбіжності виникли у зв'язку із застосуванням законів та інших нормативних правових актів, містять норми трудового права, трудового договору; 4) цей трудовий спір про поновлення на роботі направлено на розгляд органу, який має право розглядати такого виду трудові спори, тобто до суду [9]. Разом із тим слушною та конструктивною є думка А.А. Грובהв, що основною ознакою трудового спору про поновлення на роботі є саме відмова роботодавця поновити порушені права працівника. Тому якщо трудовий спір про поновлення на роботі не вдалося вирішити переговорами між роботодавцем і працівником, то його передають на розгляд суду [8].

Слід відзначити, що за змістом положень КЗпП України (ст. 233) працівник може звернутися з заявою про вирішення трудового спору безпосередньо до районного, районного в місті, міського чи міськрайонного суду у справах про звільнення в місячний строк із дня вручення копії наказу про звільнення або із дня видачі трудової книжки. При цьому правила звернення до суду визначаються з урахуванням положень процесуального законодавства.

Розглянемо окремі процедурно-процесуальні аспекти вирішення індивідуальних трудових спорів щодо поновлення на роботі. По-перше, КЗпП України (ст. 235) встановлює, що в разі звільнення без законної підстави або незаконного переведення на іншу роботу, в тому числі у зв'язку з повідомленням про порушення вимог Закону України «Про запобігання корупції» [10] іншою особою, працівник повинен бути поновлений на попередній роботі органом, який розглядає трудовий спір. При цьому під час винесення рішення про поновлення на роботу орган, який розглядає трудовий спір, 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, орган, який розглядає трудовий спір, виносить рішення про виплату середнього заробітку за весь час вимушеного прогулу.

У юридичній літературі відзначається, що відповідно до ч. 1 ст. 235 КЗпП України в разі звільнення без законної підстави або незаконного переведення на іншу роботу працівник повинен бути поновлений на попередній роботі органом, який розглядає трудовий спір. Під «звіль-

ненням без законних підстав» розуміють: 1) звільнення з підстав, не передбачених трудовим законодавством; 2) звільнення з підстав, які передбачені трудовим законодавством, але застосовані неправильно; 3) недотримання процедури звільнення (наприклад, у разі відмови профспілкового органу дати згоду на звільнення працівника); 4) невідповідність фактичних даних підставам звільнення [11]. Якщо ж трактувати категорію «незаконне переведення», то варто звернути увагу на два аспекти: 1) невиконання вимог трудового законодавства щодо отримання згоди на переведення; 2) неврахування вимог судової практики щодо визначення поняття «переведення» [12]. По-друге, КЗпП України (ст.235) передбачає, що в 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, орган, який розглядає трудовий спір, зобов'язаний змінити формулювання і вказати в рішенні причину звільнення в точній відповідності з формулюванням чинного законодавства та з посиланням на відповідну статтю (пункт) закону. Якщо неправильне формулювання причини звільнення у трудовій книжці перешкоджало працевлаштуванню працівника, орган, який розглядає трудовий спір, одночасно приймає рішення про виплату йому середнього заробітку за час вимушеного прогулу в порядку і на умовах, передбачених законом. У разі наявності підстав для поновлення на роботі працівника, який був звільнений у зв'язку із здійсненим ним або членом його сім'ї повідомленням про порушення вимог Закону України «Про запобігання корупції» іншою особою, та за його відмови від такого поновлення орган, який розглядає трудовий спір, приймає рішення про виплату йому компенсації в розмірі шестимісячного середнього заробітку. У разі затримки видачі трудової книжки з вини власника або уповноваженого ним органу працівникові виплачується середній заробіток за весь час вимушеного прогулу. По-третє, у КЗпП України (ст. 235) визначено, під час винесення рішення про оформлення трудових відносин із працівником, який виконував роботу без укладення трудового договору, та встановлення періоду такої роботи чи роботи на умовах неповного робочого часу, в разі фактичного виконання роботи повний робочий час, установлений на підприємстві, в установі, організації орган, який розглядає трудовий спір, одночасно приймає рішення про нарахування та виплату такому працівникові заробітної плати в розмірі не нижче середньої заробітної плати за відповідним видом економічної діяльності в регіоні у відповідному періоді без урахування фактично виплаченої заробітної плати, про нарахування та сплату відповідно до законодавства податку на доходи фізичних осіб та суми єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за встановлений період роботи.

Істотне значення має правильне розуміння вирішення судами індивідуальних трудових спорів щодо поновлення працівника на роботі. У винесеній на розгляд Касаційного цивільного суду Верховного Суду справи ДП «АМПУ» своєчасно та належним чином повідомило ОСОБА_4 про наступне вивільнення, але не виконало обов'язок щодо надання пропозицій про всі наявні на підприємстві вакансії, які з'явилися на підприємстві протягом двох місяців і які існували на день звільнення. Ураховуючи те, що відповідно до відкритих даних Єдиного державного реєстру юридичних осіб, фізичних осіб – підприємців та громадських формувань ДП «АМПУ» код ЄДРПОУ 38727770 є юридичною особою та має 15 відокремлених підрозділів, доказів, які підтверджують факт надання позивачу пропозицій про всі наявні на підприємстві вакансії, включаючи всі його відокремлені підрозділи, у центральному офісі та головному представництві у місті Одесі, і які з'явилися до моменту його звільнення, до 23 березня 2017 року, матеріали справи не містять. За правилами частини першої статті 43 КЗпП України розірвання трудового договору з підстав, передбачених пунктами 1 (крім випадку ліквідації підприємства, установи, організації), 2-5, 7 статті 40 та пунктами 2 і 3 статті 41 цього Кодексу, може бути проведено лише за попередньою згодою виборного органу (профспілкового представника) первинної профспілкової організації, членом якої є працівник. Встановлено, що ОСОБА_4 є членом профспілки працівників морського транспорту Миколаївського морського торговельного порту, проте у під час його звільнення не було отримано згоду профспілки, у зв'язку із чим суд першої інстанції відповідно до вимог статті 43 КЗпП України звернувся до профспілки із запитом про надання або відмову в наданні такої згоди. Відповідно до витягу з протоколу засідання профкому № 2/69 від 26 вересня 2017 року профспілка відмовила ДП «АМПУ» в наданні згоди на звільнення ОСОБА_4. Ураховавши наведені обставини та надавши їм належну правову оцінку, суд першої інстанції, з висновками якого погодився й суд апеляційної інстанції, дійшов обґрунтованого висновку про те, що рішення профспілки про відмову в наданні згоди на звільнення ОСОБА_4 є обґрунтованим у розумінні частини сьомої статті 43 КЗпП України та частини шостої статті 39 Закону України «Про професійні спілки, їхні права та гарантії діяльності», оскільки містить посилання на неврахування власником

суттєвих фактичних обставин та деталізоване правове обґрунтування незаконності звільнення. ДП «АМПУ» своєчасно та належним чином повідомило позивача про наступне вивільнення, але не виконало обов'язок надання пропозицій про всі наявні на підприємстві вакансії, в тому числі в інших філіях, а не тільки в Миколаївській, тому роботодавцем не виконано вимоги частини третьої статті 49-2 КЗпП України, у зв'язку із чим звільнення ОСОБА_4 відбулося з порушенням вимог закону, що є підставою для його поновлення на роботі та стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу. Доводи касаційної скарги про те, що звільнення позивача проведено з дотриманням усіх вимог трудового законодавства, не дають підстав для скасування оскаржуваних рішень суду, оскільки зводяться до переоцінки доказів, такі доводи були предметом розгляду суду першої та апеляційної інстанцій і не знайшли свого підтвердження.

Разом із тим доводи касаційної скарги про те, що відмова профспілки надати згоду на звільнення позивача не містить посилань на правове обґрунтування незаконного звільнення працівника є безпідставними, оскільки вони спростовуються витягом із протоколу засідання профкому № 2/69 від 26 вересня 2017 року, яке є аргументованим, містить посилання на неврахування власником суттєвих фактичних обставин та деталізоване правове обґрунтування незаконності звільнення, що відповідає положенням частини сьомої статті 43 КЗпП України та частини шостої статті 39 Закону України «Про професійні спілки, їхні права та гарантії діяльності» [13].

В іншому рішенні Касаційного цивільного суду Верховного Суду відзначено, що за змістом роз'яснень, викладених у пунктах 18, 22, 24 постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів», під час розгляду справ про поновлення на роботі судам необхідно з'ясувати, за яких підстав проведено звільнення працівника згідно з наказом (розпорядженням), і перевірити їхню відповідність законові. Згідно зі статтею 147 КЗпП України за порушення трудової дисципліни до працівника може бути застосовано лише один вид стягнення – догана або звільнення. За змістом статті 149 КЗпП України до застосування дисциплінарного стягнення власник або уповноважений ним орган повинен зажадати від порушника трудової дисципліни письмові пояснення. За кожне порушення трудової дисципліни може бути застосоване лише одне дисциплінарне стягнення. Під час обрання виду стягнення власник або уповноважений ним орган повинен враховувати ступінь тяжкості вчиненого проступку і заподіяну ним шкоду, обставини, за яких вчинено проступок і попередню роботу працівника. Стягнення оголошується в наказі (розпорядженні) і повідомляється працівникові під розписку. Суд першої інстанції, з висновками якого погодився й апеляційний суд, на підставі належним чином оцінених доказів, поданих сторонами, дійшов правильного висновку про те, що позивач ОСОБА_4 із поважних причин був відсутній на своєму робочому місці та не заступив на чергування після того, як було видано наказ про його поновлення на роботі та затверджено новий графік чергувань охоронцями підприємства, тому наказ про його звільнення у зв'язку із прогулом без поважних причин підлягає скасуванню. Згідно із частиною другою статті 65 Закону України «Про виконавче провадження» рішення вважається виконаним боржником із дня видання відповідно до законодавства про працю наказу або розпорядження про поновлення стягувача на роботі та внесення відповідного запису до трудової книжки стягувача, після чого виконавець виносить постанову про закінчення виконавчого провадження. За таких обставин суди вірно виходили з того, що обізнаність про рішення суду щодо поновлення на роботі не може свідчити про те, що ОСОБА_4 21 квітня 2017 року знав про те, що на підприємстві видано наказ про його поновлення на роботі. При цьому встановлено, що лист із повідомленням про те, що ОСОБА_4 поновлено на роботі, отриманий ним лише 24 квітня 2017 року. Також судами встановлено, що ОСОБА_4 не був належним чином обізнаний із графіком чергувань, затвердженим 20 квітня 2017 року, тому суди дійшли обґрунтованого висновку про те, що позивач був відсутній на робочому місці 21 та 22 квітня, а також 25 та 26 квітня 2017 року з поважних причин, тому доводи касаційної скарги у цій частині є необґрунтованими. Таким чином, доводи касаційної скарги не дають підстав для висновку, що під час розгляду справи судом допущено неправильне застосування норм матеріального права, яке давало б підстави для скасування оскаржуваних судових рішень, а фактично зводяться до переоцінки доказів і незгоди з висновками суду з їхньої оцінки. Проте межі розгляду справи судом касаційної інстанції таких процесуальних повноважень суди касаційної інстанції не надають [14].

Рішенням Касаційного цивільного суду Верховного суду розглянуто справу, за якою ОСОБА_3 з 05 березня 2013 року перебував у трудових відносинах із ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг». 12 травня 2016 року ОСОБА_3 був попереджений про майбутнє звільнення з роботи з 08 серпня 2016 року. Наказом ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» від 09 серпня

2016 року № 872/л ОСОБА_3 звільнено з посади заступника директора департаменту (економічна безпека) департаменту з безпеки ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» на підставі пункту 1 частини першої статті 40 КЗпП України у зв'язку зі скороченням штату. У справі містяться копії дипломів спеціаліста ОСОБА_3 за спеціальностями юриста та спеціаліста з фінансів. Із акта від 21 липня 2016 року вбачається, що позивачу пропонувалися вільні на підприємстві інші посади, крім посад провідного спеціаліста відділу з розслідування фінансових порушень, провідного аудитора відділу внутрішнього аудиту, спеціаліста з якості відділу внутрішнього аудиту. Як убачається зі змісту наказу від 11 травня 2016 року № 555 «О внесении изменений в организационную структуру департамента по безопасности» із додатками, скорочено лише посаду, яку обіймав позивач. Згідно із частиною другою статті 40 КЗпП України звільнення з підстав, зазначених у пунктах 1, 2 і 6 цієї статті, допускається, якщо неможливо перевести працівника за його згодою на іншу роботу. Відповідно до частин першої-третьої статті 49-2 КЗпП України про наступне вивільнення працівників персонально попереджають не пізніше ніж за два місяці. Під час вивільнення працівників у випадках змін в організації виробництва і праці враховується переважне право на залишення на роботі, передбачене законодавством. Одночасно з попередженням про звільнення у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці власник або уповноважений ним орган пропонує працівникові іншу роботу на тому самому підприємстві, в установі, організації. За відсутності роботи за відповідною професією чи спеціальністю, а також у разі відмови працівника від переведення на іншу роботу на тому самому підприємстві, в установі, організації працівник на власний розсуд звертається за допомогою до державної служби зайнятості або працевлаштовується самостійно. У разі якщо вивільнення є масовим відповідно до статті 48 Закону України «Про зайнятість населення», власник або уповноважений ним орган доводить до відома державної служби зайнятості про заплановане вивільнення працівників. Власник є таким, що належно виконав вимоги частини другої статті 40, частини третьої статті 49-2 КЗпП України щодо працевлаштування працівника, якщо запропонував йому наявну на підприємстві роботу, тобто вакантну посаду чи роботу за відповідною професією чи спеціальністю, чи іншу вакантну роботу, яку працівник може виконувати з урахуванням його освіти, кваліфікації, досвіду тощо. При цьому роботодавець зобов'язаний запропонувати всі вакансії, що відповідають зазначеним вимогам, які існують на цьому підприємстві, незалежно від того, в якому структурному підрозділі працівник, який вивільнюється, працював. Оскільки обов'язок із працевлаштування працівника покладається на власника із дня попередження про вивільнення до дня розірвання трудового договору, за змістом частини третьої статті 49-2 КЗпП України роботодавець є таким, що виконав цей обов'язок, якщо працівникові були запропоновані всі інші вакантні посади (інша робота), які з'явилися на підприємстві протягом цього періоду і які існували на день звільнення [15].

По-четверте, рішення про поновлення на роботі незаконно звільненого або переведеного на іншу роботу працівника, прийняте органом, який розглядає трудовий спір, підлягає негайному виконанню. Із правової точки зору це означає, що негайне виконання передбачає, що роботодавець зобов'язаний поновити працівника на роботі на дату рішення суду (із часу оголошення рішення в судовому засіданні). При цьому на підставі відповідного рішення суду про поновлення працівника роботодавець або уповноважений ним видає наказ, який має містити вказівку на скасування наказу роботодавця про звільнення (переведення) працівника та про поновлення працівника на посаді. У юридичній літературі підкреслено, що на практиці трапляються випадки різного тлумачення вказаної норми судами. Так, в одних випадках підставою для негайного поновлення на роботі позивача було судові рішення, а не постанови державного виконавця, який лише розпочав провадження із примусового виконання судового рішення, а в інших – судова колегія зазначила, що лише після відкриття виконавчого провадження в боржника (відповідача) виникає обов'язок щодо виконання рішення суду про поновлення позивача на роботі. Та обставина, що боржник не використав своє право добровільно виконати рішення суду першої інстанції, не може мати для нього негативних наслідків [16]. По-п'яте, КЗпП України (ст. 237) визначено, що 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. По-шосте, КЗпП України (ст. 236) передбачає, що в разі затримки роботодавцем або уповноваженим ним органом виконання рішення органу, який розглядав трудовий спір про

поновлення на роботі незаконно звільненого або переведеного на іншу роботу працівника, цей орган виносить ухвалу про виплату йому середнього заробітку або різниці в заробітку за час затримки.

Крім того, за змістом КЗпП (ст. 240¹) у разі, коли працівника звільнено без законної підстави або з порушенням встановленого порядку, але поновлення його на попередній роботі неможливе внаслідок ліквідації підприємства, установи, організації, орган, який розглядає трудовий спір, зобов'язує ліквідаційну комісію або роботодавця (орган, уповноважений управляти майном ліквідованого підприємства, установи, організації, а у відповідних випадках – правонаступника) виплатити працівникові заробітну плату за весь час вимушеного прогулу. Одночасно орган, який розглядає трудовий спір, визнає працівника таким, якого було звільнено за пунктом 1 статті 40 цього Кодексу. На такого працівника поширюються пільги і компенсації, передбачені статтею 49-3 цього Кодексу для вивільнюваних працівників, а його зайнятість забезпечується відповідно до Закону України «Про зайнятість населення».

Отже, індивідуальні трудові спори про поновлення на роботі – це належним чином обгрунтовані та належним чином оформлені розбіжності між роботодавцем та працівником із питань незаконного звільнення та/або незаконного переведення останнього, які передані на розгляд та вирішення суду в порядку, передбаченому законодавством. Основними ознаками індивідуального трудового спору про поновлення на роботі є такі: а) розбіжності з питань незаконного звільнення та/або незаконного переведення працівника; б) потребують обгрунтування та належного оформлення відповідно до процесуального законодавства; в) сторонами виступає роботодавець та працівник, трудові права та інтереси якого порушені; г) регламентуються нормами трудового та процесуального законодавства (цивільного процесуального, адміністративно-процесуального); г) передані на розгляд суду; д) підлягають судовому розгляду та вирішенню.

Таким чином, вирішення судом індивідуальних трудових спорів про поновлення на роботі – це науково обгрунтована система стадій розгляду та вирішенням судом трудових спорів, пов'язаних із поновленням на роботі працівника відповідно та в порядку, передбаченому законодавством. Основними ознаками вирішення індивідуального трудового спору про поновлення на роботі є такі: передбачає виникнення індивідуального трудового спору, пов'язаного з незаконним звільненням та/або незаконним переведенням працівника; передбачає дотриманням сторонами низки стадій судового вирішення трудового спору; передбачає винесення сторонами індивідуального трудового спору на розгляд суду з вимогою поновлення на роботі; передбачає дотримання спеціальних трудо-процесуальних процедур; передбачає дотримання встановлених цивільно-процесуальних (адміністративно-процесуальних) процедур; передбачає винесення судом відповідного рішення; допускає можливість оскаржень рішення суду; передбачає негайне виконання рішення суду у встановленому законом порядку.

Основними стадіями вирішення індивідуального трудового спору про поновлення на роботі є: по-перше, виникнення трудового спору щодо незаконного звільнення та/або незаконного переведення на іншу роботу; по-друге, досудове врегулювання спору шляхом звернення до роботодавця з вимогою поновити на роботі; по-третє, звернення до суду з позовною заявою про поновлення на роботі; по-четверте, судовий розгляд та вирішення індивідуального трудового спору про поновлення на роботі по суті, винесення відповідного рішення; по-п'яте, набрання чинності судовим рішенням, його виконання; по-шосте, оскарження судового рішення.

Висновки. Тенденціями вдосконалення вирішення індивідуального трудового спору про поновлення на роботі є такі: здійснення ефективної реформи ринку праці та новітньої судово-правової реформи; розроблення спеціальних трудо-правових процедур розгляду та вирішення судом спорів про поновлення на роботі, урахування позицій експертів, досягнень провідних шкіл трудового права; доопрацювання проекту Трудового кодексу шляхом внесення коректив щодо прозорості, доступності, ефективності розгляду та вирішення спорів про поновлення на роботі; розроблення проекту Трудового процесуального кодексу України на основі закріплення спеціальних трудо-правових процедур розгляду та вирішення судом спорів про поновлення на роботі, урахування позицій експертів, досягнень провідних шкіл трудового права; ухвалення Трудового та Трудового процесуального кодексів України як чинник ефективного врегулювання індивідуальних трудових спорів про поновлення на роботі.

Список використаних джерел:

1. Бонтлаб В.В. Право на судовий захист трудових прав: науково-теоретичний аспект. В.В. Бонтлаб. *Підприємництво, господарство право*. 2018. № 9. С. 68–75.

2. Прокопенко В.І. Трудове право України : підручник. Видання друге, стереотипне. Харків : Консум, 2000. С. 463.
3. Грובה А.А. Особливості вирішення трудових спорів про поновлення на роботі : автореф. дисер. к. ю. н. 12.00.05. Київ : Київський ун-т ім. Т.Г. Шевченка, 2014. С. 5–8.
4. Дума О.О. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у зв'язку з поновленням на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу : автореф. дисер. к. ю. н. 12.00.05. Харків : Національний ун-т ім. Ярослава Мудрого, 2017. С. 8–14.
5. Боева О.С. Судовий захист права на працю : автореф. дис... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Східноукр. нац. ун-т ім. В. Даля. Луганськ, 2009. С. 11.
6. Велика українська юридична енциклопедія: у 20 т. Т. 11: Трудове право / редкол. С.М. Прилипка (голова), М.І. Іншин (заст. голови), О.М. Ярошенко та ін. ; Нац. акад. прав. наук України ; Ін-т держви і права ім. В.М. Корецького НАН України ; Нац. юрид.ун-т ім. Ярослава Мудрого. 2018. С. 438.
7. Грузінова Л.П. Трудове право України. Київ : МАУП, 2003. С. 216.
8. Грובה А.А. Трудові спори про поновлення на роботі: поняття та ознаки. *Публічне право*. 2013. № 1. С. 353–359.
9. Досудебное урегулирование индивидуального трудового спора. URL : <http://www.hr-portal.ru/article/dosudebnoe-uregulirovanie-individualnogo-trudovogo-spora>.
10. Про запобігання корупції : Закон України 14 жовтня 2014 року № 1700-VII. *Відомості Верховної Ради України*. 2014. № 49. Ст. 2056.
11. Щербина В.І. Трудове право України : підручник. Київ : Істина, 2008. С. 237.
12. Дуюнова О.М. Угоди про працю за трудовим законодавством України : автореф. дис. ... на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення». Київ, 2004. С. 13.
13. Постанова Касаційного цивільного суду Верховного Суду від 14.01.2019 року по справі № 487/2205/17 доступна за посиланням. URL : <http://reyestr.court.gov.ua/Review/79217214>.
14. Постанова Касаційного цивільного суду Верховного Суду від 19.12.2018 року по справі № 135/588/17. URL : <http://reyestr.court.gov.ua/Review/78977777>.
15. Постанова Касаційного цивільного суду Верховного Суду від 05.12.2018 року по справі № 753/16915/16. URL : <http://reyestr.court.gov.ua/Review/78627526>.
16. Жовнір Т.Н. Особливості вирішення трудових спорів про поновлення на роботі. *Підприємництво, господарство і право*. 2018. № 8. С. 74–77.
17. Колегія суддів з розгляду справ цивільного судочинства Апеляційного суду Сумської області 24 січня 2012 року. Справа № 2-3658/11. URL : <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/21058520>.
18. Ухвала Богородчанського районного суду Івано-Франківської області від 25 квітня 2012 року № 2-575/11. URL : <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/24309214>.