



## ОСОБЕННОСТИ РАССМОТРЕНИЯ СУДАМИ ТРУДОВЫХ СПОРОВ О ВОССТАНОВЛЕНИИ НА РАБОТЕ

Анна ГРОБОВА,

президент компании ООО «Юридическая планета»

### Summary

The article discusses the general characteristics of courts consideration of labor disputes for reinstatement of employment. Author examined features of courts consideration of labor disputes for reinstatement of employment, disclosed their identity. Also substantiated that at a resolution of disputes for reinstatement of employment a number of problems exist for various reasons: judges erroneous interpretation of labor law norms, incomplete study of the evidence in the case, and others, which leads to a violation of the rights of workers.

**Key words:** labor disputes, reinstatement of employment, the courts, the worker, the employer.

### Аннотация

В статье рассматривается общая характеристика рассмотрения судами трудовых споров о восстановлении на работе. Автором исследованы особенности рассмотрения судами трудовых споров о восстановлении на работе, раскрыта их сущность. Также обоснованно, что при разрешении споров о восстановлении на работе существует ряд проблем, которые возникают по разным причинам: ошибочное толкование судьями норм трудового права, неполное исследование представленных доказательств по делу и др., что и приводит к нарушению прав работников.

**Ключевые слова:** трудовые споры, восстановление на работе, суды, работник, работодатель.

**Постановка проблемы.** Как известно, среди трудовых споров, которые возникают в отношениях между работником и работодателем, значительное место принадлежит спорам, связанным с незаконным увольнением (переводом) работника, а следовательно, и с его восстановлением на работе.

**Актуальность темы исследования** связана с отсутствием комплексного исследования особенностей рассмотрения судами трудовых споров о восстановлении на работе.

**Состояние исследования.** Тематике особенностей рассмотрения судами трудовых споров о восстановлении на работе уделяли внимание ряд ученых, среди которых следует отметить следующих: М.Г. Александров, Н.И. Бара, С.А. Голощапов, А.Е. Пашеретник, А.И. Процевский, П.Д. Пилипенко, Г.И. Чанышева и другие.

**Целью и задачей статьи** является исследование особенностей рассмотрения судами трудовых споров о восстановлении на работе. Для достижения поставленной цели необходимо выполнить следующие задачи: сделать общую характеристику рассмотрения судами трудовых споров о восстановлении на работе; выяснить особенности рассмотрения судами трудовых споров о восстановлении на работе.

**Изложение основного материала.** Предпосылками возникновения этого вида споров является совершение

со стороны работодателя определенных правонарушений, которые обычно на практике обусловлены отсутствием четких и слаженных действий его кадровых и правовых служб, а также наличием права работника на их обжалование. Поэтому работник имеет право: а) отказаться от дальнейшего восстановления на работе; б) инициировать возобновление на работе путем обращения к работодателю, высшему органу или в суд [1, с. 4].

Следует отметить, что наиболее распространенным способом урегулирования споров о восстановлении на работе является обращение в суд. Как правило, сторонами трудового спора о восстановлении на работе в суде являются работник и работодатель. Причем работник, который подал исковое заявление в суд, является истцом, а работодатель, который оспаривает требования работника, – ответчиком. Если работодатель обратится с заявлением в суд, в случае, когда он не согласен с решением комиссии по трудовым спорам предприятия, то он выступает истцом в трудовом споре.

В противоположность этому постановлением Пленума Верховного Суда Украины в от 06.11.92 р. № 9 «О практике рассмотрения судами трудовых споров» было разъяснено, что, несмотря на то, кем именно было возбуждено дело, суд рассматривает его в порядке искового производства, то есть по требованию

работника. Поэтому истцом всегда является работник, а ответчиком – работодатель [2, с. 37].

Также стоит отметить, что в случае незаконного расторжения трудового договора возникают определенные трудности для дальнейшего трудоустройства по профессиональной квалификации, что приводит к потере стабильного заработка. Все это и учитывается при решении конкретных дел о восстановлении на работе, поэтому в таком случае суд должен выяснить, были ли соблюдены все условия расторжения трудового договора. Таковыми прежде всего являются: 1) законные причины для расторжения трудового договора – это такие причины, которые определены законодательными актами; 2) установленный порядок расторжения трудового договора и его соблюдение; 3) надлежащим образом оформленный юридический факт прекращения трудовых правоотношений, что является доказательством того, что была законная причина для расторжения трудового договора, или соблюден порядок расторжения трудового договора [3, с. 76]. Из этого следует, что при исследовании содержания заявления, поданного работником приказа о расторжении трудового договора и др., суд устанавливает, законным или незаконным было расторжение трудового договора.

Сейчас стоит отметить, что весьма важным для стабильности в тру-



довых отношениях, во избежание проблем, а также для защиты прав и интересов работников и работодателей, является именно правильное рассмотрение судом дел о восстановлении на работе. Однако обратим внимание, что трудовое законодательство устанавливает ряд особенностей споров о восстановлении на работе.

Во-первых, работник может обратиться с заявлением о разрешении трудового спора непосредственно в районный, районный в городе, городской или горрайонный суд, а по делам об увольнении – в месячный срок со дня вручения копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки (ст. 233 КЗоТ Украины). Что свидетельствует о том, что инициативная сторона должна в установленный законом срок обратиться к определенному юрисдикционному органу в предусмотренной законом форме [4, с. 87].

По этому поводу О.Н. Ярошенко отмечает, что согласно ст. 8 Конвенции МОТ № 158 «О прекращении трудовых отношений по инициативе работодателя» 1982 г. (ратифицирована Украиной 16.05.1994 г.) можно считать, что работник отказался от своего права обжаловать решение об увольнении, если он не воспользовался этим правом в течение разумного срока после прекращения трудовых отношений [5, с. 579].

В свою очередь, Б.С. Стичинский, И.В. Зуб и В.Г. Ротань указывают на нецелесообразность закрепления альтернативы исчисление срока в п.1 ст. 233 КЗоТ в виде возможности отчисления месячного срока или со дня вручения работнику копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки. Поскольку узнать дважды об одном и то же невозможно, то считаем, что при первом же действии собственника (например, вручении трудовой книжки с записью об увольнении) работник узнает о нарушении его права [6, с. 816].

Продолжая дальше наше исследование, стоит отметить, что работник может обратиться в суд с должным образом подготовленным иском заявлением. Определяя конкретные исковые требования, истцы

чаще просят восстановить на работе, однако надо иметь в виду, что работник может требовать выплаты среднемесячного заработка за время вынужденного прогула (ст.ст. 235, 238 КЗоТ Украины), а также ставить вопрос о возмещении морального вреда (ст. 237-1 КЗоТ Украины). При этом стоит заметить, что важное значение как и для работника, так и для работодателя при подаче заявления в суд по поводу восстановления работника на работе имеет решение вопроса о компетентности суда, а также правовые последствия положительного решения судом спора о восстановлении на работе.

Прежде всего, необходимо указать, что решение суда о восстановлении на работе незаконно уволенного или переведенного на другую работу работника подлежит немедленному исполнению. Поэтому в любом случае работодатель должен принять во внимание решение суда и восстановить работника на работе. В свою очередь, работник должен приступить к выполнению работы. С этого момента считается, что работник продолжает работать на тех условиях, на которых он работал.

Итак, из этого следует, что решения суда в правовой системе Украины играют весьма важную роль и по своему содержанию являются достаточно разнообразными, так как в правовых системах мира они занимают разные места, то есть для одних это акт правосудия, а для других – источник права. Однако досудебное урегулирование споров, которое исключает возможность подачи искового заявления для рассмотрения дела в суде, нарушает право лица на судебную защиту. Возможность использования субъектами правоотношений досудебного урегулирования споров может быть только дополнительным средством правовой защиты, которое государство предоставляет участникам определенных правоотношений, и это не противоречит принципу осуществления правосудия.

По поводу этого В.А. Терещенко справедливо указывает, что нормы Конституции Украины являются нормами прямого действия. Обращение в суд для защиты конститу-

ционных прав и свобод человека гражданина непосредственно на основании Конституции Украины гарантируется [7, с. 1021]. Обращаясь в суд, субъект трудовых правоотношений заявляет определенное требование в иске, в соответствии которым судом будет избираться тот или иной способ защиты трудового права. Часть 1 ст. 55 Конституции Украины содержит общую норму, которая гарантирует право каждого обратиться в суд, если его права или свободы нарушены или нарушаются, созданы или создаются препятствия для их реализации, или имеют место другие ущемления прав и свобод, отмечает О.Н. Ярошенко. Указанная норма обязывает суды принимать заявления к рассмотрению даже в случае отсутствия в законе специального положения о судебной защите [8, с. 189].

Стоит отметить, что на практике встречаются неединичные случаи, когда при рассмотрении трудовых споров в суде могут возникать некоторые проблемы, требующие безотлагательного решения.

Несмотря на весомое достижение многих ученых в исследовании проблем разрешения трудовых споров, целый ряд как теоретических, так и практических проблем являются дискуссионными и неурегулированными.

Провозглашение Украиной независимости, принятие Конституции страны, которая предусматривает многоукладность экономики, изменение форм собственности, экономический кризис, обостряет противоречия в сфере трудовых правоотношений и приводит к трудовым спорам, в том числе и к спорам о восстановлении на работе. Поэтому благоустройство трудового законодательства, приведение его в соответствие с международно-правовыми нормами, создание механизма защиты трудовых прав наемных работников и, прежде всего, реализация права на судебную защиту является главной задачей при проведении кодификации трудового законодательства.

Итак, учитывая все вышесказанное, можно окончательно сделать вывод, что в гражданском процессе



при разрешении трудовых споров о восстановлении на работе возникает ряд проблем, которые нужно урегулировать. Назовем некоторые из них. Так, в первую очередь, к проблемам можно отнести значительное количество заявлений, которые присылаются в суд работниками о нарушении своих прав, признаются неприемлемыми и отклоняются через несовершенное обоснование причины жалобы и неправильное оформление.

Уместными в этом вопросе будут слова М. Энтина: «Дело в том, что, как правило, жалобы написаны без соблюдения формально-юридических требований, суть некоторых из них просто трудно понять. Они представляют собой лишь сгусток эмоций [9, с. 4].

Следующей, не менее важной, проблемой является проблема, касающаяся сроков обращения в суд работника. Как показывает практика, рассмотрение судебных дел в Украине – затянутый процесс, длится не считанные месяцы, а многочисленные годы, хотя решения суда по правам человека обязывают заявителя подать жалобу не позднее шести месяцев. Поэтому для решения этой проблемы работникам четко надо знать сроки подачи заявления, а также сроки рассмотрения данного дела.

Среди проблем при решении трудовых споров о восстановлении на работе следует указать и проблемы по применению норм права. Так, частыми бывают случаи, когда в суде возникают дискуссии о применении норм права, регулирующих связанные с расторжением трудового договора правовые отношения. Следовательно, решая трудовые споры о восстановлении на работе работников, суды обязаны правильно применять нормы законодательства, регулирующего вопросы заключения и расторжения трудовых договоров (контрактов). Правильное рассмотрение судами этих дел способствует укреплению законности в трудовых отношениях, защите прав и охраняемых законом интересов граждан, предприятий, учреждений и организаций, воспитанию трудовой дисциплины, уважительного отношения к труду.

Проблемой при разрешении спора о восстановлении на работе может быть то, что, как правило, большая часть необходимых для рассмотрения данного дела доказательств находится в распоряжении ответчика. Истцам на самых ранних стадиях процесса необходимо заявлять ходатайство об истребовании доказательств, необходимых для рассмотрения дела о восстановлении на работе, а суду – содействовать в сборе и истребовании доказательств.

При рассмотрении практически всех дел о восстановлении на работе действует общее правило распределения обязанностей по доказыванию: каждая сторона обязана доказать те обстоятельства, на которые она ссылается как на основание своих требований и возражений (ч. 1 ст. 56 ГПК), т.е. ответчик доказывает в суде правомерность увольнения работника, а работник доказывает незаконность его увольнения [10, с. 321].

Следующей проблемой при решении трудового спора о восстановлении на работе является предмет доказывания, в который включается достаточно широкий круг обстоятельств, определяется основанием увольнения и обстоятельствами конкретного дела. При этом в процессе рассмотрения дел о восстановлении на работе могут быть использованы все средства доказывания, но особенно часто используются письменные доказательства, объяснения сторон и третьих лиц, показания свидетелей.

При установлении судом факта злоупотребления работником правом суд может отказать в удовлетворении его иска о восстановлении на работе (изменив при этом по просьбе работника, уволенного в период временной нетрудоспособности, дату увольнения), поскольку в указанном случае работодатель не должен отвечать за неблагоприятные последствия, наступившие вследствие недобросовестных действий со стороны работника [11, с. 342].

Проблемой при разрешении трудовых споров о восстановлении на работе является также и отказ истцов от предъявления иска о компенсации морального вреда и несоблюдение

судьями правовой этики. Указанная проблема, по мнению А.В. Жукова, существует из-за невозможности истцов доказать суду степень своих страданий, из-за недостаточной убедительности медицинских документов о глубине и степени страданий, по причине того, что основной целью иска считается возвращение на место прежней работы, поскольку на других предприятиях возможность трудоустроиться фактически отсутствует [12, с. 187].

Что касается судебной этики, то стоит отметить, что особенностью судебного толкования является наличие в нем субъективного элемента, так как при рассмотрении судебных дел о восстановлении на работе значительную роль играет опыт судьи, его нравственная позиция. Поэтому чрезвычайно важным оказывается соблюдение судьей правовой этики, что будет способствовать исключению произвола в его оценках, станет гарантом законности [13, с. 4].

Сейчас стоит затронуть вопрос порядка выполнения решений, которыми восстанавливают на работе незаконно уволенного работника. Так, принудительное исполнение решений судов по трудовым спорам о восстановлении на работе осуществляется через судебного исполнителя, который, получив исполнительный документ о восстановлении на работе, выносит постановление о возбуждении исполнительного производства, которое направляет должнику для исполнения.

Однако, как показывает практика, довольно часто при решении трудового спора о восстановлении на работе возникают трудности с выполнением принятого судом решения, например, отказ работодателя возобновлять работника в связи с тем, что он не согласен с решением о восстановлении работника на работе и попытаться его обжаловать, не выдавая приказа о восстановлении [14, с. 568].

**Выводы.** Итак, из анализа изложенного можно сделать вывод и указать, что при исполнении решения суда о восстановлении на работе могут возникнуть определенные проблемы, которые вызваны действиями как одной, так и другой сто-



роны трудовых правоотношений. В частности, стоит сказать, что в наше время главной проблемой является реализация норм трудового законодательства, что вызывает определенные трудности, скорее не на стадии рассмотрения соответствующих трудовых споров органами судебной власти, а при исполнении решений судов.

Таким образом, на основании вышеизложенного необходимо отметить, что при разрешении споров о восстановлении на работе существует ряд проблем, которые возникают по разным причинам: ошибочное толкование судьям норм трудового права, неполное исследование представленных доказательств по делу и др., что и приводит к нарушению прав работников.

Поэтому охрана прав работника при возникновении причин, делающих невозможными дальнейшие трудовые отношения, вызывает необходимость в их более четкой правовой регламентации. Гармоничное сочетание воли и интересов субъектов трудового договора – работника и работодателя – имеет определенную сложность и свою специфику. Для их обеспечения недостаточно только юридических механизмов и процедур предотвращения нарушений трудовых прав, необходима творческая деятельность государства, направленная на осуществление взвешенной социальной политики на основе развития экономики, повышение материального уровня жизни населения. При этом сложности действующего законодательства заключаются в многочисленности и несогласованности его норм, терминологических и содержательных недостатках правовых понятий, а иногда неумение сторонами трудового договора правильно применять эти нормы влечёт за собой неоднозначность их восприятия и толкования, возникновение споров и недоразумений.

#### Список использованной литературы:

1. Костюк В.Л. Особливості врегулювання спорів про поновлення на роботі / В.Л. Костюк // Юридична га-

зета. – 2006. – № 22 (82) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.yur-gazeta.com/article/707/>.

2. Правові позиції, висловлені Судовою палатою у цивільних справах Верховного Суду України при перегляді цивільних справ у касаційному порядку і у зв'язку з винятковими обставинами у 2009 році [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://court.gov.ua/sud0690/inform/5259/>.

3. Трудовое право Украины: Курс лекций / Под ред. П.Д. Пилипенко. – Л., 1996. – 76 с.

4. Занфирова Т.А. Процессуальные правоотношения по разрешению трудовых споров и конфликтов / Т.А. Занфирова // Инновации. – 2007. – № 4. – С. 86–88.

5. Прилипко С.Н. Трудовое право Украины : учебник / С.М. Прилипко, А.М. Ярошенко. – М. : Издатель ФЛП Вапнярчук Н.М., 2008. – 664 с.

6. Стичинский Б.С. Научно-практический комментарий к законодательству Украины о труде / Б.С. Стичинский, И.В. Зуб, В.Г. Ротань. – К. : АСК, 2002. – 1024 с.

7. Терещенко В.А. Социально-экономические права человека в сфере труда как одно из основных направлений судебной защиты общих прав человека и гражданина / А. Терещенко // Форум права. – 2011. – № 1. – С. 1018–1023.

8. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у випадку змін в організації виробництва і праці: проблеми теорії та практики: моногр. / О.М. Ярошенко, С.М. Прилипко, Л.Ю. Величко. – Харків : Видавництво «ФІНН», 2011. – 232 с.

9. Ентін М.Л. Міжнародні гарантії прав людини. Практика Ради Європи. – М. : Прогрес, 1992 р. – 348 с.

10. Балюк М.И. Практика применения гражданского процессуального кодекса Украины (гражданский процесс в вопросах и ответах). Комментарии, рекомендации, предложения / М.И. Балюк, Д.Д. Луспенюк. – Х. : Харьков юрид., 2008. – 708 с.

11. Шевчук П.И. Применение судами гражданского и гражданского процессуального законодательства / [под общ. ред. П.И. Шевчука]. – М. : Ин Юре, 2002. – 416 с.

12. Жукова О.В. Обеспечение доступности правосудия в стадии касса-

ционного производства : дис. ... Канд. юрид. наук: 12.00.15 / Жукова О.В. – Тверь, 2005. – 220 с.

13. Кеник К.И. Практика рассмотрения судами отдельных категорий трудовых дел. – Журнал «Отдел кадров», 2008 – № 5.

14. Расторжение трудового договора: учебник. / под ред. Пашкова В.Н. – М. : Фирма «Консум», 2003. – 735 с.