

Сонін О. Є.

СИСТЕМА СПОСОБІВ ЗАХИСТУ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ В РАЗІ НЕЗАКОННОГО ЗВІЛЬНЕННЯ З РОБОТИ

Питання захисту трудових прав працівників традиційно знаходяться в центрі уваги вчених-фахівців у галузі трудового права. Вони аналізуються як спеціально, так і у зв'язку з дослідженням інших проблем. Здавалося б, увага науковців до цієї проблеми у поєднанні із значним досвідом правотворчості та правозастосування, що накопичений за час дії відповідних положень законодавства про працю, має привести до формулювання чітких та якісних правових норм, що встановлюють способи та порядок захисту працівниками їхніх порушених прав.

Однак аналіз законодавства про працю спростовує таке враження. Стан законодавства про працю в цій частині є вкрай незадовільним. Підставою для цього висновку, зокрема є рівень визначеності і обґрунтованості правил про матеріально-правові вимоги, які випливають із законодавства про працю та можуть бути заявлені працівниками на захист їх прав в разі незаконного звільнення з роботи. Аналіз системи таких способів є завданням, спроба вирішення якого здійснюється у цій статті.

Перш за все, слід зазначити, що прямо встановлених законом матеріально-правових вимог, які можуть бути заявлені на захист порушених незаконним звільненням прав працівників, не існує. Не можна заперечувати, що в той чи інший спосіб закон передбачає способи захисту трудових прав на випадок незаконного звільнення, але формулюються вони непрямо, що істотно ускладнює їх застосування.

Так, на випадок незаконного звільнення з роботи за працівником визнається право заявити вимогу про поновлення на роботі та про оплату часу вимушеного прогулу. Вважається, що такий висновок ґрунтується на правилах частин першої та другої ст. 235 КЗпП, що надають суду право у разі звільнення працівника без законної підстави поновити його на роботі та стягнути з роботодавця на користь працівника середній заробіток за час вимушеного прогулу.

Крім того, за органом, який вирішує трудовий спор, визнається право змінити формулювання причини звільнення (частина третя ст. 235 КЗпП). Таке право реалізується у випадках, коли формулювання причини звільнення визнається „неправильним, або таким, що не відповідає чинному законодавству”, але „це не тягне поновлення працівника на роботі”. З огляду на те, що низка підстав звільнення працівників обґрунтовано визнається такими, що ганьблять працівника, а тому ускладнюють його працевлаштування, зміну формулювання причини звільнення дійсно можна визнати способом захисту трудових прав працівника.

За викладених умов пересічному працівникові важко збагнути, коли ж звільнення з роботи, що відбулося з порушенням закону, не тягне його поновлення на роботі. Тому набуває особливого значення позиція Верховного Суду України, що вбачає два випадки, за яких є можливою зміна формулювання причини звільнення, тобто, за яких встановлена незаконність звільнення працівника не тягне поновлення працівника на роботі. Вважається, що цей спосіб захисту права застосовується, коли поновлення працівника на роботі є неможливим, оскільки на час вирішення спору

підприємство, установа, організація, що є роботодавцем (відповідачем), ліквідовані. За таких обставин Верховний Суд України визнає необхідність зміни формулювання причини звільнення на п. 1 частини першої ст. 40 КЗпП [1]. Суворо кажучи, в таких випадках підставою для прийняття рішення, про яке йдеться, є не ст. 235, а ст. 2401 КЗпП, але це не спростовує висновок, якого дійшов Верховний Суд.

Вважається також, що частина третя ст. 235 КЗпП підлягає застосуванню за умов, що „обставинам, які стали підставою звільнення, в наказі... дана неправильна юридична кваліфікація”. Отже, коли фактичні обставини, що дають роботодавцеві право на розірвання трудового договору, існують, але роботодавець дав їм помилкову кваліфікацію та відповідно неправильно обрав правову підставу звільнення працівника, суд не може прийняти рішення про поновлення працівника на роботі, а лише має змінити формулювання причини звільнення. Верховний Суд також наголошує на тому, що рішення, про яке йдеться, може прийматись судом на підставі лише тих обставин, з якими роботодавець пов’язував звільнення, а не з усіма фактичними обставинами, які передували звільненню.

Абзац другий частини першої ст. 232 КЗпП встановлює, що безпосередньо судами розглядаються трудові спори, зокрема, про зміну дати звільнення. Верховний Суд України дійшов висновку про те, що наведене правило, яке встановлює підвідомчість судам цивільних справ певної категорії, одночасно формулює як право працівника заявити певну вимогу, так і повноваження суду покласти за наявності підстав відповідний обов’язок на роботодавця, а також що даний спосіб захисту трудових прав працівників застосовується у випадках, коли порядок звільнення працівників було порушено, але це не є достатньою підставою для поновлення на роботі. На думку Верховного Суду зміна дати звільнення застосовується, зокрема у випадках порушення строку попередження про наступне звільнення за п. 1 частини першої ст. 40 КЗпП, а також у разі звільнення з порушенням строку попередження за п. 6 ст. 36 [1, п. 10, 19]. Зміна дати звільнення визнається способом захисту трудових прав, оскільки за даних обставин на роботодавця покладається обов’язок оплатити за правилами про оплату часу вимушеного прогулу період часу між визначеною ним у наказі датою звільнення та датою звільнення, визначеною судом.

На доповнення до наведених вимог, що можуть бути заявлені працівниками, ст. 2371 КЗпП встановлює право особи вимагати відшкодування завданої їй порушенням її трудових прав, про які тут йдеться, моральної шкоди.

Отже, система способів захисту прав працівників, порушених незаконним звільненням з роботи, складається з п’яти основних елементів (матеріально-правових вимог, що можуть бути заявлені працівником). Вище показано, що зміст цих вимог та наслідки їх задоволення є різними. Є однак, декілька рис, що притаманні всім цим способам та об’єднують їх.

Першою з них є те, що основні способи, в які може захищатись право незаконно звільненого працівника, встановлені за допомогою вкрай невдалих техніко-юридичних прийомів, що ускладнює тлумачення і застосування відповідних положень законодавства, а тому є неприпустимим. З урахуванням специфіки суб’єктів, на яких поширюється його чинність, законодавство про працю має бути максимально доступним. Немає підстав вважати, що пересічний громадянин здатний усвідомити, що формулювання, яке надає органу державної влади певні повноваження, одночасно формулює його (працівника) права, а тим більше – довести, що це ж положення

формулює і обов'язки роботодавця, які кореспондують цим правам; ще важче йому збагнути, за яких обставин відповідні положення підлягають застосуванню.

Друга спільна риса способів захисту, про які йдеться, полягає в тому, що право заявити відповідні вимоги надається всім працівникам, тобто коло та зміст таких вимог не диференціюється за групами працівників.

Третьою спільною рисою матеріально-правових вимог, що розглядаються, є те, що встановлюючи відповідні правила, законодавець не вирішував питання, що саме за їх допомогою буде захищатись та чи буде такий захист ефективним. Зауважимо, що відповідь на перше питання (що саме підлягає захисту), хоча і є очевидною, – йдеться про право на працю, не є простою. Справа в тому, що поняття „право на працю” розуміється досить широко, як таке, що охоплює собою і визнання юридичної можливості особи вступати в трудові правовідносини, і забезпечення фактичної реалізації такої юридичної можливості, і навіть гарантування досягнення мети, заради якої згадана юридична можливість фактично реалізується – отримання винагороди за виконану роботу, що є основним джерелом існування людини в сучасному суспільстві. Отже, законодавець має вирішити, який аспект права на працю він захищає, встановлюючи певні правила.

Безспірним уявляється висновок про те, що перелічені спільні риси є одночасно чинниками, що роблять вкрай неефективним правове регулювання трудових відносин, і предметом для глибокого аналізу з метою вдосконалення законодавства. На нашу думку, вдосконалення правового регулювання відносин, що виникають в разі порушення прав працівників, має полягати в наступному.

Перший крок в напрямку вдосконалення законодавства про працю має полягати у виокремленні в структурі Кодексу законів про працю принаймні окремої статті, що прямо встановлювала б види матеріально-правових вимог, які можуть бути заявлені працівниками, яких незаконно звільнено з роботи, на захист їх порушених прав. Крім того, відповідні положення мають бути викладені у такий спосіб, щоб з права працівника прямо випливав відповідний обов'язок саме роботодавця, а не лише повноваження суду. Це істотно полегшить застосування законодавства про працю.

Врахування наведеної пропозиції надасть сенсу і подальшому існуванню правила ст. 224 КЗпП, згідно якому відповідно до правил Глави XV КЗпП трудові спори розглядаються, „якщо працівник самостійно... не врегулював розбіжності при безпосередніх переговорах з власником...”. За умов, що існують, доцільність проведення таких переговорів є невисокою, оскільки власник може посилатися на те, що він не несе обов'язку виконувати вимоги працівника, доки відповідний обов'язок не буде покладено на нього рішенням суду. Цій меті буде слугувати і пряме закріплення в законі права сторін трудового договору своєю угодою встановлювати інші (додаткові до передбачених законом) способи захисту прав працівника на випадок незаконного звільнення.

Другим кроком у напрямку вдосконалення законодавства про працю має бути ревізія перелічених вище способів захисту на предмет їх відповідності характеру та змісту порушення, здатності поновити порушене право, їх коригування в такий спосіб, щоб вони таким критеріям відповідали.

Законодавець вважає, що право на працю є захищеним тоді, коли буде формально поновлена фактична можливість особи працювати (працівника буде понов-

лено на роботі) та поряд з цим на його користь з роботодавця буде стягнута грошова сума в розмірі середнього заробітку, який цей працівник міг (мав) отримати за час, поки його права були порушені, тобто, – будуть усунуті очевидні наслідки порушення, якого припустився роботодавець у разі незаконного звільнення працівника з роботи. На нашу думку, право на працю може бути визнане поновленим в повному обсязі лише тоді, коли спосіб його захисту відповідає вимозі ефективності з огляду на тривалий характер трудових правовідносин, а тому його ефект від його застосування поширюється і на майбутнє.

Наголосимо, що в межах цієї статті ефективним способом захисту визнається лише такий, що не тільки поновлює становище, яке існувало до порушення, але і одночасно унеможливує вчинення такого порушення в даних правовідносинах на майбутнє.

З огляду на викладене зміна дати звільнення дійсно є достатньо ефективним способом захисту прав працівника, в тому числі тих, що мають іншу галузеву природу, ніж трудові права. Оскільки перенесення дати звільнення працівника тягне не лише виникнення у нього права на оплату відповідного часу, а і збільшення обсягу прав працівника в межах відносин з соціального страхування, такий спосіб захисту може бути визнано ефективним, а отже, він має залишитись. Це ж стосується і зміни формулювання причини звільнення. Менш вдалим слід визнати рішення, яке було прийняте законодавцем при формулюванні ст. 2371 КЗпП, тому воно підлягає істотному коригуванню. Із ст. 237 КЗпП слід виключити зазначення на те, що порядок відшкодування моральної шкоди визначається законодавством, оскільки за відсутності визначеного спеціальними положеннями законодавства такого порядку неможливим є задоволення обґрунтованих вимог працівників про відшкодування моральної шкоди.

На нашу думку, в цьому розумінні ефективності, про яке йдеться, вкрай неефективним за сучасних умов та за чинним законодавством має бути визнано такий спосіб захисту, як поновлення працівника на роботі. Завдяки його застосуванню не можна досягти усунення причин порушень, про які йдеться, запобігти подальшим порушенням.

Є підстави вважати, що майже завжди, коли роботодавець незаконно звільняє працівника, він усвідомлює протиправність своїх дій, але навмисно діє саме у такий спосіб. Причиною більшості порушень, про які йдеться, є не лише вади правосвідомості роботодавців, а соціально-економічна необґрунтованість положень законодавства про працю. Слід визнати, що законодавець надто жорстко обмежив право роботодавця обирати серед претендентів на певне робоче місце саме того, який задовольняє роботодавця; слід визнати невдалим і законодавче рішення, яким право роботодавця на розірвання трудового договору було обмежено не лише кількома підставами, а ще й порядком, дотримувати який майже нереально. Все це у сукупності практично унеможливує звільнення працівника. За таких обставин, коли необхідність (часто –об'єктивна) звільнити працівника існує, а можливість – ні, важко бути щиро здивованим численними випадками незаконних звільнень. Ще важче бути щиро переконаним, що працівник, якого поновлено на роботі судовим рішенням, зможе фактично реалізувати своє право на працю.

На нашу думку, є лише один варіант вирішення проблеми забезпечення ефективності захисту прав працівників, яких незаконно звільнено з роботи. Він полягає в тому, щоб захистити право особи на працю в такий спосіб, щоб воно в

майбутньому не було порушено. Природно, йдеться про можливість такого порушення в даних конкретних правовідносинах.

Оскільки сама по собі законодавча заборона звільняти працівників мало коли перешкоджає їх звільненню, а поновлення незаконно звільненого працівника не усуває потреби роботодавця припинити трудові правовідносини з даним працівником, більше відповідав би вимозі ефективності інший спосіб захисту права працівника на працю (в частині права на отримання економічного результату від перебування в трудових правовідносинах).

На випадок визнання звільнення незаконним та висловленої в суді незгоди роботодавця поновити працівника на роботі, доцільно було б передбачити стягнення на користь останнього середньої заробітної плати за 12 місяців, а трудові відносини визнавати припиненими попри думку працівника з цього приводу. Вважаємо, що відмова від поновлення працівника у таких випадках є виправданою. Завданням законодавця є врахування інтересів обох сторін правовідносин і профілактика правопорушень на майбутнє. Тому викладене насправді враховує інтереси обох сторін трудових правовідносин і суспільства в цілому: працівник досягає через застосування такого способу захисту мети вступу до трудових правовідносин, роботодавець позбавляється небажаного працівника; крім того, усувається будь-яка вірогідність того, що даний роботодавець коли-небудь знову вдасться порушень прав даного працівника. Цей спосіб захисту має застосовуватись на випадок визнання такими, що припинені без законної підстави, трудових правовідносин, строк яких є невизначеним чи перевищує один рік. В разі розірвання без законної підстави трудового договору, який укладено на строк, що не перевищує одного року, стягненню на користь працівника підлягає заробітна плата (тарифна ставка чи посадовий оклад) за весь період, з дня незаконного звільнення до дня спливу строку трудового договору. Наголосимо, що зазначена грошова сума стягується поряд із середнім заробітком за час вимушеного прогулу (мається на увазі час, що минув з дня звільнення працівника до дня набуття відповідним судовим рішенням законної сили), якщо за цей час працівник не уклав інший трудовий договір.

Викладені в цій статті пропозиції щодо вдосконалення законодавства можуть бути враховані при доопрацюванні проекту Трудового кодексу України. Проблеми, що поставлені в цій статті, потребують також більш глибокого дослідження в науці трудового права.

Список джерел та літератури:

1. Про практику розгляду судами трудових спорів. Постанова Пленуму Верховного Суду України від 06.11.92 № 99// Сборник Постановлений Пленума Верховного Суда (1963-1997). – Симферополь: «Таврия», 1998. – С. 711.

Поступила в редакцію: 20.12.2006 г.