

Лекція 3. Судовий порядок розгляду трудових спорів.

План:

1. Судовий порядок розгляду трудових спорів.
2. Порядок поновлення працівника на роботі та оплата вимушеного прогулу.

1. Судовий порядок розгляду трудових спорів.

Відповідно до ст. 124 Конституції України правосуддя в Україні здійснюється виключно судами. Делегування функцій судів, а також привласнення цих функцій іншими органами чи посадовими особами не допускаються. Юрисдикція судів поширюється на всі правовідносини, що виникають у державі (в т.ч. і на правовідносини, що виникають з індивідуальних трудових спорів). Суд не вправі відмовити особі в прийнятті позовної заяви лише з тієї підстави, що її вимоги можуть бути розглянуті в передбаченому законом досудовому порядку.

Відповідно до ст. 231 КЗпП, у місцевих судах розглядаються трудові спори за заявами:

1) працівника чи власника, коли вони не згодні з рішенням КТС підприємства, установи, організації, підрозділу;

2) прокурора, якщо він вважає, що рішення КТС суперечить чинному законодавству.

У ст. 232 КЗпП передбачено перелік індивідуальних трудових спорів, які можуть розглядатися тільки в судах. Безпосередньо в місцевих судах розглядаються трудові спори за заявами:

1) працівників підприємств, установ, організацій, де КТС не обираються;

2) працівників про поновлення на роботі незалежно від підстав припинення трудового договору, зміну дати і формулювання причини звільнення, оплати за час вимушеного прогулу або виконання нижче оплачуваної роботи;

3) керівника підприємства (філії, представництва та іншого відокремленого підрозділу), його заступників, головного бухгалтера підприємства, його заступників, а також службових осіб митних органів, державних податкових інспекцій, яким присвоєно персональні звання, і службових осіб державної контрольно-ревізійної служби та органів державного контролю за цінами; керівних працівників, які обираються, затверджуються або призначаються на посади державними органами, органами місцевого самоврядування, об'єднаннями громадян, з питань звільнення, зміни дати і формулювання причини звільнення, переведення на іншу роботу, оплати за час вимушеного прогулу і накладення дисциплінарних стягнень;

4) власника про відшкодування працівниками матеріальної шкоди, заподіяної підприємству, установі, організації;

5) працівників у питанні застосування законодавства про працю, яке відповідно до чинного законодавства попередньо було вирішено власником і виборним органом первинної профспілкової організації підприємства в межах наданих їм прав.

Безпосередньо в судах розглядаються також спори про відмову у прийнятті на роботу:

- 1) працівників, запрошених на роботу в порядку переведення з іншого підприємства, установи, організації;
- 2) молодих спеціалістів, які закінчили вищий навчальний заклад і в установленому порядку направлені на роботу на дане підприємство;
- 3) вагітних жінок, жінок, які мають дітей віком до трьох років або дитину-інваліда; а одиноких матерів – при наявності дитини віком до 14 років;
- 4) виборних працівників після закінчення строку повноважень;
- 5) працівників, яким надано право поворотного прийняття на роботу;
- 6) інших осіб, з якими власник відповідно до чинного законодавства зобов'язаний укласти трудовий договір.

Після прийняття Конституції України Пленум Верховного Суду у постанові “Про практику розгляду судами трудових спорів” (від 6.11.1992 р. №9) роз’яснив, що в суді можуть розглядатися справи за позовами будь-яких осіб, які вважають, що їм відмовлено в укладенні трудового договору всупереч гарантіям, передбаченим ст. 22 КЗпП.

Ст. 233 КЗпП регламентує *строки звернення до суду* за вирішенням трудових спорів. Працівник може звернутися з заявою про вирішення трудового спору безпосередньо до суду в тримісячний строк з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права, а у справах про звільнення – в місячний строк з дня вручення йому копії наказу про звільнення або з дня видачі трудової книжки. У разі порушення законодавства про оплату праці працівник має право звернутися до суду з позовом про стягнення належної йому заробітної плати без обмеження будь-яким строком.

Для звернення власника до суду в питаннях стягнення з працівника матеріальної шкоди, заподіяної підприємству, встановлюється строк в один рік з дня виявлення заподіяної працівником шкоди. Цей строк застосовується і при зверненні до суду вищестоящего органу або прокурора. У разі пропуску з поважних причин строків, встановлених ст. 233 КЗпП, суд може поновити ці строки.

2. Порядок поновлення працівника на роботі та оплата вимушеного прогулу.

Відповідно до ст. 235 КЗпП у разі звільнення без законної підстави або незаконного переведення на іншу роботу працівник повинен бути поновлений на попередній роботі органом, який розглядає трудовий спір.

Орган, який розглядає трудовий спір, одночасно приймає рішення про виплату працівникові середнього заробітку за час вимушеного прогулу або різниці в заробітку за час виконання нижче оплачуваної роботи, але не більше, 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 (ч. 2 ст. 235 КЗпП).

У разі визнання формулювання причини звільнення неправильним або таким, що не відповідає чинному законодавству, у випадках, коли це не тягне поновлення працівника на роботі, орган, який розглядає трудовий спір, зобов'язаний змінити формулювання і вказати в рішенні причину звільнення у точній відповідності з формулюванням чинного законодавства та з посиланням на відповідну статтю закону. Якщо неправильне формулювання причини звільнення у трудовій книжці перешкоджало працевлаштуванню працівника, одночасно приймається рішення про виплату працівникові середнього заробітку за час вимушеного прогулу в порядку і на умовах, передбачених ч.2 ст. 235 КЗпП.

У разі затримки видачі трудової книжки з вини власника працівникові виплачується середній заробіток за весь час вимушеного прогулу.

Рішення про поновлення на роботі незаконно звільненого або переведеного на іншу роботу працівника підлягає негайному виконанню.

Відповідно до ст. 236 КЗпП у разі затримки власником 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.

Суд покладає на службову особу, винну в незаконному звільненні або переведенні працівника на іншу роботу, обов'язок покрити шкоду, заподіяну підприємству 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 затримав виконання рішення суду про поновлення на роботі.

На практиці мають місце випадки, коли одночасно з позовними вимогами про поновлення на роботі, стягнення заробітної плати за час вимушеного прогулу позивачем подаються вимоги про відшкодування *моральної (немайнової) шкоди*. Відповідно до ст. 237-1 КЗпП відшкодування власником або уповноваженим ним органом моральної шкоди працівнику провадиться у разі, якщо порушення його законних прав призвели до моральних страждань, втрати нормальних життєвих зв'язків і вимагають від нього додаткових зусиль для організації свого життя. Ч. 2 цієї статті передбачає, що порядок відшкодування моральної шкоди визначається законодавством. Отже, КЗпП України вимагає прийняття додаткових норм про

порядок відшкодування моральної шкоди. На сьогодні порядок визначення моральної шкоди встановлено Законом України “Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві і професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності”. Цей закон встановлює, що сума страхової виплати за моральну шкоду визначається в судовому порядку і не може перевищувати 200 розмірів мінімальної заробітної плати, встановленої на день виплати, незалежно від будь-яких інших страхових виплат. Але цей порядок стосується лише випадків ушкодження здоров'я. щодо інших випадків, які можуть спричинити моральну шкоду в трудових правовідносинах, порядку відшкодування не визначений.

За загальним правилом у трудових справах не допускається *поворот виконання рішення*. 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 (ст. 239 КЗпП).

У разі, коли працівника звільнено без законної підстави або з порушенням встановленого порядку, але поновлення його на попередній роботі неможливе внаслідок ліквідації підприємства, орган, який розглядає трудовий спір, зобов’язує ліквідаційну комісію або власника (орган, уповноважений управляти майном ліквідованого підприємства, а у відповідних випадках – правонаступника), виплатити працівникові заробітну плату за весь час вимушеного прогулу. Одночасно працівник визнається таким, якого було звільнено за п.1 ст. 40 КЗпП. На такого працівника поширюються пільги і компенсації, передбачені ст. 49-3 КЗпП для вивільнюваних працівників, а його зайнятість забезпечується відповідно до Закону України “Про зайнятість населення”.