Ярмола В. С.

(наук. кер. ст. викл. Шаповал С. М.)

студентка II курсу юридичного факультету
Полтавського інституту економіки і права
Відкритого міжнародного університету розвитку людини «Україна»

ПИТАННЯ ТЕОРІЇ ТА ПРАКТИКИ ВИРІШЕННЯ СПОРІВ, ПОВ'ЯЗАНИХ З ПОНОВЛЕННЯМ ПРАЦІВНИКА НА РОБОТІ

Напевно, найбільш розповсюдженою категорією судових спорів у сфері трудового права є спори щодо поновлення працівників на роботі. Існуюча судова практика свідчить про те, що у більшості випадків суди виступають на захисті прав працівників, оскільки в процесі судового розгляду встановлюються факти порушень роботодавцем вимог чинного законодавства при проведенні звільнення працівника.

Відповідно до ст. 55 Конституції України кожен має право будь-якими не забороненими законом засобами захищати свої права і свободи від порушень і протиправних посягань, права і свободи людини і громадянина захищаються судом [1]. У трудових правовідносинах це може реалізовуватися при виникненні трудових спорів.

Трудові спори – це врегульовані шляхом безпосередніх переговорів суперечності (конфлікти) між власником підприємства, установи, організації (або його уповноваженим) і працівником (групою працівників, профспілками або іншими уповноваженим трудовим колективом органом), що виникають з приводу застосування норм законодавства про працю, зміни існуючих умов праці або встановлення нових і вирішуються у визначеному чинним законодавством порядку [4, с. 442].

Ю. П. Дмитренко виділяє чотири причини виникнення трудових спорів:

1) суб'єктивного характеру – недостатня правова свідомість працівників; правова необізнаність не тільки працюючих, а й керівників; помилки однієї із сторін у спорі про наявність або відсутність фактичних обставин, з якими закон пов'язує виникнення, зміну чи припинення певних правовідносин;

2) об'єктивного характеру – суперечності між відносно стабільними нормами права і динамічними конкретними життєвими ситуаціями, до яких вони застосовуються;

3) організаційно-правового характеру – пов'язані з недоліками в нормотворчій діяльності, прогалинами у чинному законодавстві, двозначністю трактування окремих норм, відсутністю кодифікації всіх чинних норм з трудового права;

4) організаційно-господарського характеру – розрив господарських зв'язків; порушення в проведенні обліку; відсутність достатньої кількості власних енергоносіїв; наявність значної кількості структурних одиниць оборонного комплексу, що потребують конверсії та призвели до спаду виробництва; вимушена неповна зайнятість і безробіття; зниження реальних доходів значної частини населення (особливо сільська місцевість); наявність заборгованості з виплат зарплат, пенсій та інших виплат [4, с. 443].

Чинним Кодексом законів про працю України, а саме ст. 235 визначені випадки, коли працівник повинен бути поновлений на попередній роботі, а саме:

1. Звільнення без законної підстави, що полягає у звільненні з підстав, не передбачених трудовим законодавством; звільненні з підстав, які передбачені трудовим законодавством, але застосовані неправильно; недотриманні процедури звільнення (наприклад, в разі відмови профспілкового органу дати згоду на звільнення працівника, якщо така згода є обов'язковою); невідповідності фактичних обставин підставам звільнення.

2. Незаконне переведення на іншу роботу, зокрема: не отримання згоди працівника на таке переведення; не врахування вимог судової практики щодо визначення поняття «переведення» [2].

Переведенням на іншу роботу вважається доручення працівникові роботи, що не відповідає спеціальності, кваліфікації чи посаді, визначеній трудовим договором. Не вважається переведенням, що потребує згоди працівника, переміщення його на тому ж підприємстві (в установі, організації) на інше робоче місце, в інший структурний підрозділ на території підприємства в межах тієї ж місцевості, доручення роботи на іншому механізмі або агрегаті при продовженні роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою і з тими ж істотними умовами праці. Однак і переміщення не може бути безмотивним, не обумовленим інтересами виробництва. Поняття «поновлювати» означає повертати втрачений стан, продовжувати перерваний процес, стосунки і т. ін. [5].

Отже, можна зробити висновок, що поновлення на роботі це надання працівнику обумовленої трудовим договором роботи, саме тієї, яку він втратив, у зв'язку з неправомірним припиненням трудового договору.

Відповідно до ч. 6 ст. 43 Конституції України громадянам гарантується захист від незаконного звільнення [1]. Тому поновлення працівника на роботі потрібно розглядати як гарантію захисту його порушених прав. Не можна здійснити поновлення працівника без його на те згоди.

За загальним правилом індивідуальні трудові спори вирішуються судами безпосередньо або після їх попереднього розгляду комісією по трудових спорах.

При розгляді справ про поновлення на роботі суди, відповідно до постанови Верховного суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 6 листопада 1992 № 9, повинні з'ясовувати, з яких підстав

звільнено працівника згідно з наказом чи розпорядженням, і перевіряти їх відповідність закону [3].

При винесені рішення про поновлення на роботі 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 час вимушеного прогулу.

Суд не має права визнати звільнення правильним виходячи з обставин, з якими роботодавець не пов'язував звільнення. Якщо обставинам, які стали підставою звільнення, дана неправильна юридична кваліфікація, суд може змінити формулювання причин і привести його у відповідність з чинним законодавством про працю. Якщо в день розгляду справи в суді відповідач видав наказ про поновлення працівника на роботі, позивач може порушити питання про закриття провадження по справі або відкладення її слухання до з'ясування дійсних намірів власника. Якщо такого клопотання позивач не подасть, справа має розглядатися по суті, а в разі визнання факту поновлення на роботі дійсним суд повинен відмовити працівникові в позові про поновлення на роботі. Сторони мають право укласти мирову угоду. Але суд повинен з'ясувати, чи не суперечить ця угода закону і чи не порушуються нею інтереси держави, права й інтереси сторін. Затверджуючи мирову угоду, суд має право винести окрему ухвалу про виявлені при розгляді справи порушення закону і усунення причин, що їх породжують. При поновленні працівника на роботі і стягненні на його користь зарплати за весь час вимушеного прогулу суд може покласти на службову особу обов'язок відшкодувати підприємству збитки, заподіяні у зв'язку з оплатою незаконно звільненому чи переведеному працівникові часу вимушеного прогулу [4, с.449-450].

Отже, при звільненні працівників роботодавцям слід суворо дотримуватися всіх без виключення вимог трудового законодавства та перевіряти наявність законних підстав для проведення звільнення. Якщо звільнення з роботи проведено з порушенням закону, суд, не скасовуючи наказу і не змінюючи підстав припинення трудового договору, зобов'язаний поновити працівника на попередній роботі.

Література:

1. Конституція України. Прийнята 28 червня 1996 р. [Електронний ресурс] // Режим доступу // http://zakon.rada.gov.ua

2. Кодекс Законів про працю України. від 10 грудня 1971 р. . [Електронний ресурс] // Режим доступу // http://zakon.rada.gov.ua

3. Пленум Верховного Суду України. Постанова № 3 від 06 листопада 1992 р. . [Електронний ресурс] // Режим доступу // http://zakon.rada.gov.ua

4. Дмитренко Ю. П. Трудове право України: Підручник. / Ю. П. Дмитренко. – Київ: Юрінком Інтер, 2009. – 624 с.

5. Саєнко М. Трудові спори щодо поновлення працівника на роботі. -Праця і Закон: Журнал - грудень 2013, № 12 (168). [Електронний ресурс] // Сайт юридичної компанії Закон перемоги // Режим доступу: http://zakon-peremogy.com.ua

Гвоздик Є. А.

(наук. кер. ст. викл. Коваленко В. Ф.)

студент IV курсу юридичного факультету
Полтавського інституту економіки і права
Відкритого міжнародного університету розвитку людини «Україна»

МІЖНАРОДНИЙ ТЕРОРИЗМ ЯК НАЙНЕБЕЗПЕЧНА ЗАГРОЗА СУЧАСНІЙ СВІТОБУДОВІ

Однієї з найбільш актуальних і обговорюваних проблем світового порядку в останні роки стала проблема міжнародного тероризму, а також діяльності держав і міжнародного співтовариства по боротьбі з ним.

Сьогодні світ і міжнародні відносини сильно змінилися. Виникла нова погроза, у боротьбі з якою не підходять звичайні наявні «на озброєнні» держав методи. Джерело цієї погрози часто досить невідоме. Цілями терористичних актів є не тільки військові об'єкти та військові, але й найбільш уразливі цивільні об'єкти і цивільні особи. Акти терору спрямовані на розповсюдження масової паніки, лякання, підрив довіри до влади та її шантаж. Виклик кидається не тільки урядам країн, але й самому сучасному суспільному устрою.

Для терористів не існує обов'язкових міжнародних договорів: вони можуть удатися до використання заборонених видів озброєнь і вражаючих речовин. Багато досягнень сучасної цивілізації грають на руку організаторам терористичної діяльності: свобода листування, свобода поширення інформації.

Безумовно, відносини, що змінилися між державами обумовлені не стільки розповсюдженням тероризму, скільки різними поглядами на те, як боротися з терористичною погрозою. З однієї сторони, навколо справді універсальної міжнародної організації ООН сформувалася неформальна глобальна антитерористична коаліція, яка включає в себе більшість держав . Ця коаліція вбачає своє завданням у боротьбу з тероризмом на основі міжнародного права, тобто використовуючи і удосконалюючи міжнародні органи, міжнародні договори, міжнародні механізми контролю та примусу, а також поглиблюючи і інтенсифікуючи відповідне двостороннє співробітництво.