



**Анна Грובה,**  
юрисконсульт  
ТОВ «Юридична планета»

УДК 349.22

## ***Трудові спори про поновлення на роботі: поняття та ознаки***

Як відомо, у наш час між суб'єктами трудових та тісно пов'язаних з ними правовідносинами можуть виникати спори, що в трудовому праві йменуються трудовими спорами. У процесі трудової діяльності між працівником і роботодавцем трапляються різного роду суперечності і непорозуміння з питань застосування чинного трудового законодавства, з приводу встановлення або зміни умов праці тощо. Зрозуміло, що такі суперечності можна вирішити шляхом взаємного погодження, домовленості, яка може бути досягнута в результаті безпосередніх переговорів між керівником і працівником. Але наявність певних розбіжностей між суб'єктами трудових відносин не завжди вирішуються гладко, тому наслідком є виникнення трудового спору. Це трапляється, якщо механізм їхнього вирішення не врегульований, а Сторони не можуть самостійно домовитись про їхнє вирішення, вважаючи, що їхні права порушені. У такому випадку заінтересована

сторона вправі звернутися до компетентних органів за вирішенням спору [1, с. 325].

Проблемі вирішення трудових спорів приділяли увагу у своїх дослідженнях такі вчені, як: П. І. Димитрова, М. І. Іншин, В. В. Копейчиков, О. М. Куренной, І. Б. Морейн, Л. О. Ніколаєва, В. І. Прокопенко, В. І. Смолярчук, В. Н. Толкунова та ін. Але не зважаючи на значну кількість наукових праць, порядок вирішення трудових спорів про поновлення на роботі є малодослідженим, тому потребує додаткового вивчення.

Таким чином, метою статті є визначення поняття «трудові спори про поновлення на роботі», виокремлення їх основних ознак. Для досягнення поставленої мети необхідно вирішити такі завдання: з'ясувати зміст такої категорії, як трудові спори, здійснити їх класифікацію та розподілити їх на види.

Для подальшого дослідження питання трудових спорів про поновлення на роботі, уявляється доцільним

звернутися до наукових думок вітчизняних учених, які інтерпретують поняття «трудовий спір» по-різному. Наприклад, В. І. Смолярчук вважає, що «трудовий спір – це неврегульовані розбіжності, що виникли на ґрунті застосування законодавства про працю чи встановлення умов праці робітників і службовців та розглядаються у встановленому законом порядку» [2, с. 241]. У свою чергу, Л. О. Ніколаєва під трудовими спорами розуміє неврегульовані шляхом безпосередніх переговорів між Сторонами трудових та тісно пов'язаних з ними відносинах розбіжності, що викликані дійсними чи надуманими порушеннями прав, що витікають з цих правовідносин, та які розглядаються компетентними органами чи посадовими особами в установленому законом порядку [3, с. 242].

Слушною вважаємо думку В. М. Толкунової, яка вважає, що трудові спори – це надіслані на розгляд юрисдикційного органу суперечності суб'єктів трудового права з питань застосування трудового законодавства чи про встановлення нових умов праці в партнерському порядку [4, с. 187]. Ми підтримуємо позицію автора і вважаємо, що саме таке визначення трудового спору показує відмінність трудових спорів від суперечок, які вирішуються спірними сторонами, і, що спори виникають не лише з трудового правовідношення, але й із правовідносин, що безпосередньо з ними пов'язані, у тому числі із правовідносинами організаційно-управлінського характеру. Отже, на основі вищевикладеного необхідно зробити висновок про те, що «трудові спори» – це не вирішені внаслідок взаємних переговорів розбіжності, які виникають із приводу застосування чинного законодавства про працю або встановлення чи змін умов праці та передані на розгляд відповідним компетентним органам. Трудові спори розглядаються в порядку, передбаченому трудовим законодавством.

Важливим є те, що трудові спори – це не тільки розбіжності між суб'єктами трудового права, але й відповідний етап трудових відносин, адже вони можуть мати місце як з самого початку виникнення правовідносин, так і до моменту їх припинення. Тому під час визначення такої категорії як «трудові спори» необхідно виокремлювати ознаку, яка би вказувала на неврегульованість розбіжностей між суб'єктами трудового права. Але й ця ознака не зовсім є визначальною, тому що вона не завжди фіксує момент, з якого розбіжності вважаються неврегульованими.

Таким чином, І. Б. Морейн зазначає, що основними ознаками, які характеризують будь-який трудовий спір, є: його двосторонній характер; вирішення трудового спору на основі змагальності між зацікавленими особами; наявність спеціального органу, що компетентний розглядати справи спільної юрисдикції [5, с. 96]. У свою чергу, М. І. Іншин вказує на те, що якщо трудовий конфлікт вирішується Сторонами самостійно, тобто порядок його вирішення встановлюється чи визначається безпосередньо тими, хто конфліктує, то порядок вирішення трудового спору чітко регламентований чинним трудовим законодавством [6, с. 74].

Також ученими трудового права визначено такі основні ознаки трудових спорів: а) підставою його виникнення є трудове правопорушення; б) предметом розбіжностей є невиконання, порушення, неправильне застосування однієї зі сторін чи одним із суб'єктів трудового правовідношення нормативних приписів трудового законодавства; в) розбіжність між учасниками трудових та тісно пов'язаних з ними відносин не була вирішена через безпосередні переговори; г) остання була передана на розгляд певного юрисдикційного органу (КТС або суд) [7, с. 480].

Шляхом узагальнення найсуттєвіших ознак трудового спору можна

визначити основні з них: а) наявність трудового правопорушення; б) предмет розбіжностей – це встановлення нових або зміна існуючих умов праці; непорозуміння щодо застосування законодавства, укладення трудового (колективного) договору; в) у разі не вирішення розбіжностей самими суб'єктами трудового правовідношення трудовий спір передається на розгляд до уповноваженого юрисдикційного органу; г) сторонами трудового спору можуть бути як працівник та роботодавець, так і інші (колектив, наприклад); г) стійкий характер розбіжностей. Також, на нашу думку, така ознака, як «вирішення трудового спору в змагальному порядку», повністю не розкриває особливості змісту спору, тому краще вживати термін «у спеціально встановленому законодавством порядку».

Уявляється доцільним здійснити класифікацію трудових спорів, адже залежно від їх виду, ми можемо з'ясувати особливості порядку вирішення окремих трудових спорів [8, с. 328]. Отже, трудові спори розрізняються за своїм характером, змістом та порядком розгляду. За характером трудові спори поділяються на дві групи: позовні та непозовні. За змістом – на колективні та індивідуальні. Кожній групі відповідає певний порядок їх розгляду і орган, який уповноважений вирішувати цей спір. Також за порядком розгляду необхідно розрізняти: 1) спори, які вирішуються в загальному порядку, що включає спочатку розгляд спору в комісії по трудових спорах, а потім в суді; 2) спори, вирішення яких здійснюється безпосередньо в судовому порядку; 3) спори, які розглядаються в особливому порядку (спори певних категорій осіб, які вирішуються відповідно до спеціальних нормативно-правових актів). У ході їх вирішення працівник подає позов про поновлення чи визнання за ним конкретного права.

Російські вчені такі, як В. І. Смолярчук [2, с. 7–9] та О. М. Куренной [9, с. 273] виділяють позовні та непозовні трудові спори. При цьому до позовних спорів вони відносять спори, пов'язані із застосуванням чинного законодавства в галузі праці, де найчастіше предметом спору є відновлення порушених суб'єктивних прав працівника. До непозовних відносяться спори, що стосуються встановлення нових умов праці, неврегульованих в централізованому порядку чи зміні існуючих умов праці та заміні їх новими.

У свою чергу, Й. Б. Морейн, розглядаючи питання класифікації трудових спорів, звертає увагу на різне розуміння позовного спору в трудовому праві та цивільно-процесуальному праві. На його думку, у трудовому праві поняття позовного спору йде по лінії характеру спору, його змісту (матеріально-правова ознака), а в цивільно-процесуальному праві виходять з порядку розгляду (процесуальна ознака) і має на увазі спори, що вирішуються на основі позову як засобу порушення діяльності відповідного юрисдикційного органу (суду, комісії з трудових спорів). Таким чином, на думку вченого, «трудові спори», що розглядаються в порядку підлеглості, фігурують в науці трудового права як позовні спори, а в цивільно-процесуальному праві – як непозовні спори. Враховуючи це, поділ трудових спорів на позовні і непозовні, керуючись лише матеріально-правовими ознаками, призводить до односторонності й неповноцінності проведеної на цій основі класифікації і підтверджує лише те, що шляхом доповнення цього матеріально-правового критерію процесуальним елементом, якого бракує, можна усунути неоднозначне розуміння позовних і непозовних спорів у цих галузях права. На підставі цього, автор вважає, що під «позовними трудовими спорами слід розуміти ті спори, що підпадають під дію таких умов: а) вони виникають на ґрунті

застосування умов праці, встановлених законами, іншими нормативними актами, а також трудовим договором і б) розглядаються спеціальними юрисдикційними органами» [5, с. 10–11].

П. І. Димитрова доповнює класифікацією трудових спорів. Вона вважає, що більш правильним буде поділ трудових спорів не лише за критерієм «позовності», але й за критерієм «змісту» на спори у зв'язку із застосуванням установлених умов праці та спори у зв'язку зі встановленням нових чи зміни вже встановлених умов праці, не врегульованих законодавством і локальними нормативними актами [10, с. 15].

Як уже зазначалося вище, трудові спори за змістом поділяються на колективні та індивідуальні. Колективний трудовий конфлікт – це складне багатогранне явище, що може виникнути з таких причин, як невивплата поточної заробітної плати та наявність значних обсягів заборгованості із заробітної плати, незадоволення найманих працівників її розміром та системою розподілу, звільнення працівників у результаті скорочення штатів та незабезпечення ефективної зайнятості, недодержання вимог безпеки та охорони праці, незабезпечення робітників безпечними та здоровими умовами праці, питання укладення та виконання положень колективних угод.

Наступним видом трудових спорів є індивідуальні трудові спори, які є предметом дослідження у працях багатьох вітчизняних вчених, серед них можемо виділити і В. В. Копейчикова, який визначив, що індивідуальні трудові спори – це непорозуміння між працівником і власником (уповноваженим ним органом), що виникли в трудових правовідносинах [11, с. 50]. У свою чергу, В. І. Прокопенко зазначає, що індивідуальні трудові спори – це не просто розбіжності між Сторонами, а лише ті з них, що передані на розгляд відповідного юрисдикційного органу уповноваженого державою, приймати обов'язкові для Сторін рішення

[12, с. 211]. В. М. Толкунова вважає, що індивідуальні трудові спори – це надіслані на розгляд юрисдикційного органу суперечності суб'єктів трудового права з питань застосування трудового законодавства чи про встановлення нових умов праці в партнерському порядку [4, с. 262]. Отже, на основі вищевикладеного можемо дійти висновку, що саме змістом індивідуального трудового спору є вимога про поновлення або визначення прав індивідуального працівника.

Відповідно до глави 15 КЗпП України передбачається порядок вирішення індивідуальних трудових спорів. Це порядок має місце при індивідуальних трудових спорах працівників будь-яких підприємств, організацій, установ незалежно від форми власності, форми трудового договору, типу трудової діяльності і до якої галузі вони відносяться. Але встановлений порядок не застосовується при спорах про звільнення в достроковий термін від виборної платної посади членів різних об'єднань громадян за рішенням органів, що їх обрали.

Згідно з чинним законодавством України індивідуальні трудові спори розглядаються такими органами:

- 1) КТС – комісіями по трудових спорах;
- 2) місцевими судами.

Як відомо, до індивідуальних трудових спорів належать спори між роботодавцем і працівником, який раніше перебував у трудових відносинах з цим роботодавцем (спори про поновлення на роботі) та між роботодавцем і працівником, що виявив бажання укласти трудовий договір (спори з питань укладання такого договору).

Одним із найпоширеніших різновидів трудових спорів, що розглядаються в суді, є трудові про поновлення на роботі незаконно звільнених або переведених на іншу роботу працівників. Відповідно до ч. 1 ст. 235 КЗпП України у разі звільнення без законної підстави або незаконного переведення

на іншу роботу, працівник повинен бути поновлений на попередній роботі органом, який розглядає трудовий спір.

Під «звільненням 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 [3, с. 237].

У свою чергу, «незаконне переведення» визначається декількома принциповими моментами: 1) не виконання вимог трудового законодавства щодо отримання згоди на переведення; 2) не врахування вимог судової практики щодо визначення поняття «переведення» [13, с. 13].

Відповідно, можна дійти висновку, 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 [14, с. 126].

На підставі викладеного, можемо виділити основні ознаки трудового спору про поновлення на роботі: 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 їх представниками (відмова роботодавця поновлювати працівника на роботі); 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 [15].

Але як показує практика, 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. Відповідно до ст. 232 КЗпП України трудові спори про поновлення на роботі працівників, незважаючи на підстави припинення трудового договору, розглядаються лише в судовому порядку. Працівник має право звернутися до суду із заявою про вирішення трудового спору про поновлення на роботі в тридцятиденний термін з дня вручення копії наказу про звільнення або з дня видання трудової книжки (ст. 233 КЗпП України). Але відповідно до ст. 234 КЗпП України, якщо працівник пропустив зазначений термін і мав на це поважні причини, то суд вправі його поновити на роботі [16].

Працівник може звернутись до відповідної території державної інспекції праці з метою проведення перевірки додержання законодавства про працю на підприємстві, адміністрацією якого порушуються його трудові права. Якщо ж за результатами перевірки будуть виявлені порушення КЗпП України, то інспектором виноситься припис усунення керівника та складається протокол стосовно цієї

посадової особи і передається на розгляд суду про притягнення її до адміністративної відповідальності. Як відомо, механізм примусового виконання припису відсутній. Тому враховуючи викладене, оскільки відповідно до ст. 12 Закону України «Про звернення громадян» його дія не поширюється на порядок розгляду справ і скарг громадян, установлений трудовим законодавством, посадові особи органів виконавчої влади, під час розгляду звернень громадян, що містять ознаки трудового спору, не мають повноважень щодо забезпечення поновлення порушеного трудового права [17].

У свою чергу, В. І. Прокопенко звертає увагу на те, що незаконно звільнений працівник не поновлюється на попередній роботі на випадок повного ліквідування підприємства. Також, якщо звільнений вже працює на іншій роботі, а з попередньої його було незаконно або з порушеннями КЗпП України звільнено, то він має право на поновлення на попередній роботі [12, с. 453].

Також суд може відмовити працівнику у задоволенні його вимог якщо відсутнє порушення прав. Але коли трудові права працівника порушені, суд зобов'язаний їх захистити і поновити працівника на попередній роботі. Важливо зазначити, що незаконно

звільненого працівника слід вважати поновленим на роботі з моменту видання наказу про звільнення. Це означає, що до трудового стажу зараховується весь час вимушеного прогулу і за весь цей час стягується заробітна плата на користь працівника. Відповідно до ст. 235 КЗпП накладається обмеження на виплату заробітної плати, а саме плата може бути стягнена за час вимушеного прогулу не більш як за один рік. Але якщо заява про поновлення на роботі розглядається більше одного року не з вини самого працівника, то суд може винести рішення про виплату заробітку за весь час вимушеного прогулу.

Отже, можна зробити висновок, що відмова роботодавця поновити порушені права працівника є основною підставою трудових спорів про поновлення на роботі. Саме ця підстава найчастіше трапляється на практиці і є приводом для розгляду спору в суді. А так як Стороною, трудові права якої порушені, виступає Працівник, то спори, як правило, відносяться до індивідуальних трудових спорів і мають позовний характер. Забезпечення законності у сфері трудових правовідносин між роботодавцем і працівником та захист їх трудових прав є основним завданням при вирішенні трудових спорів про поновлення на роботі.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. *Трудове право України: Академічний курс* : [підруч. для студ. вищ. навч. закл.] / П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, З. Я. Козак та ін. ; за ред. П. Д. Пилипенка. – [2-ге вид., переробл. і доп.]. – К. : Видавничий Дім «Ін Юре», 2006. – 544 с.
2. *Смолярчук В. И.* Законодательство о трудовых спорах / В. И. Смолярчук // *Процессуальные гарантии охраны трудовых прав рабочих и служащих.* – М. : Юрид. лит., 1966. – 228 с.
3. *Щербина В. І.* Трудове право України : [підруч.] / В. І. Щербина, В. С. Венедиктова. – К. : Істина, 2008. – 384 с.
4. *Толкунова В. Н.* Трудовое право: [курс лекций] / В. Н. Толкунова. – М. : ООО «ТК Велби», 2003. – 320 с.
5. *Морейн И. Б.* Основные проблемы правового регулирования отношений, связанных с разбирательством трудовых споров в СССР: автореф. дисс. ... докт. юрид. наук / И. Б. Морейн. – М., 1968. – 38 с.
6. *Іншин М. І.* Трудові конфлікти та трудові спори у системі соціальних конфліктів / М. І. Іншин // *Форум права.* – 2006. – № 2. – С. 71–75 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbu.gov.ua/e-journals/FP/2006-2/06imisk.pdf>

7. Галич Р. В. Щодо співвідношення поняття трудовий спір та трудовий конфлікт / Р. В. Галич // Митна справа, 2011 – № 6. – С. 476–481.

8. Лозовой С. В. Класифікація та принципи розгляду індивідуальних трудових спорів / С. В. Лозовой // Форум права. – 2008. – № 2. – С. 328–332 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2008-2/08lsvits.pdf>

9. Куренной А. М. Трудовое право: на пути к рынку / А. М. Куренной. – М. : Дело, 1997. – 368 с.

10. Димитрова П. И. Правовое регулирование порядка рассмотрения трудовых споров в НРБ: автореф. дисс. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 «Трудовое право; право социального обеспечения» / П. И. Димитрова. – М., 1983. – 22 с.

11. Копейчиков В. В. Правознавство / В. В. Копейчиков – К. : Юрінком Інтер, 2002. – 152 с.

12. Прокопенко В. І. Трудове право України / В. І. Прокопенко. – К. : Консум, 1998. – 678 с.

13. 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» / О. М. Дуюнова. – К., 2004. – 23 с.

14. Грузінова Л. П. Трудове право України / Л. П. Грузінова, В. Г. Короткін. – Ч. 2. – Київ : МАУП, 2003. – 128 с.

15. Досудебное урегулирование индивидуального трудового спора / [Електронний ресурс]. – Режим доступу /<http://www.hr-portal.ru/article/dosudebnoe-uregulirovanie-individualnogo-trudovogo-spora>

16. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. з наступними змінами і доповненнями // Відомості Верховної Ради Української РСР – 1971. – № 50. – Ст. 375.

17. За порушення трудової дисципліни – догана або звільнення [Електронний ресурс]. – Режим доступу /<http://court.gov.ua/sud2116/information/porushdisciplinu/>

18. Сыроватская Л. А. Трудовое право / Л. А. Сыроватская. – М. : Юрист, 1998. – 180 с.

#### **Грובה А. А. Трудові спори про поновлення на роботі: поняття та ознаки**

У статті надано визначення поняттю «трудові спори», здійснено їх класифікацію та виокремлено основні їх види, з'ясовано зміст поняття «трудові спори про поновлення на роботі», досліджено його правову природу та виокремлено притаманні йому ознаки.

**Ключові слова:** трудові спори, індивідуальні трудові спори, колективні трудові спори, спори про поновлення на роботі, ознаки трудових спорів про поновлення на роботі.

#### **Grobova A. A. Трудовые споры о восстановлении на работе: понятие и признаки**

В статье представлено определение понятию «трудовые споры», осуществлена их классификация и выделены основные их виды, выяснено содержание понятия «трудовые споры о возобновлении на работе», исследовано его правовую природу и выделены присущие ему признаки.

**Ключевые слова:** трудовые споры, индивидуальные трудовые споры, коллективные трудовые споры, споры о восстановлении на работе, признаки трудовых споров о восстановлении на работе.

#### **Grobova A. Labour spores about re-employment: concept and signs**

In the article determination is given to the concept «Labour spores», their classification is carried out and their basic kinds are distinguished, maintenance of concept «Labour spores about renewal at work» is found out, his legal nature is investigational and inherent to him signs are distinguished.

**Key words:** labour spores, individual labour spores, collective labour spores, spores about re-employment, signs of labour spores about re-employment.