



20. Об оптимизации системы центральных органов исполнительной власти : Указ Президента Украины № 1085/2010 [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.president.gov.ua/documents/12584.html>.

21. Об утверждении перечня видов деятельности и объектов, представляющих повышенную экологическую опасность : Постановление Кабинета Министров Украины от 28.08.2013 г. № 808 [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/808-2013-п>.

22. Об утверждении Положения о Государственном реестре потенциально опасных объектов : Постановление Кабинета Министров Украины от 29.08.2002 г. № 1288 [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1288-2002-п>.

23. Садовская О.В. Особенности государственного управления в сфере евроинтеграции и европеизации через призму дифференциального анализа / О.В. Садовская // Сравнительно-аналитическое право. – 2013. – № 3–2. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://www.pap.in.ua/3-2_2013/2/Sadovska%20O.%20V.pdf.

24. Сытник С.В. Евроинтеграция и европеизация: проблемы управления / С.В. Сытник // Вече. – 2009. – № 20. – С. 11.

25. Тенденции и перспективы европейской интеграции Украины: государственно-управленческие измерения : [монография] / [В.В. Корженко, Н.М. Мельтюхова, Г.С. Одинцова и др.] ; под общ. ред. В.В. Корженко, Н.М. Мельтюхова. – М. : ХарПИ НАГУ «Магістр», 2007. – 267 с.

26. Соглашение об ассоциации между Украиной и Европейским союзом [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://www.kmu.gov.ua/kmu/control/uk/publish/article?art_id=246581344&cat_id=223223535.

27. Об утверждении базового плана адаптации экологического законодательства Украины к законодательству Европейского союза (Базовый план аппроксимации) : Приказ Министерства экологии и природных ресурсов Украины от 17.12.2012 г. № 659 [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.menr.gov.ua/index.php/normakty/60-9/acts/706-nakaz-vid-17-12-2012-659-shchodo-zatverdzhennia-bazovoho-planu-adaptatsii-ekolohichnoho-zakonodavstva-ukrainy-do-zakonodavstva-yevropeiskoho-soiuzu-bazoviy-plan-aproksymatsii>.

ПРАВОВОЙ СТАТУС РАБОТНИКА, КОТОРЫЙ УВОЛЬНЯЕТСЯ СОГЛАСНО П. 6 СТ. 40 КОДЕКСА ЗАКОНОВ О ТРУДЕ УКРАИНЫ И ВОССТАНАВЛИВАЕТСЯ НА РАБОТЕ: СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ

Александр ДУМА,

аспирант кафедры трудового права

Национального юридического университета имени Ярослава Мудрого

Summary

This article highlights the specificity of termination of the employment contract on the initiative of the employer in connection with the reinstatement of an employee who previously performed this work. Attention is concentrated on the parity of the legal status of an employee who retires under item 6 art. 40 of the Labor code of Ukraine and is restored on operation. It was found that they both have the same status of the worker, and hence equal opportunities, but the advantage provides to the restored worker, because his position has arisen before. Thus, the problem of determining the legal opportunities and cases of not recovery of the employee is argumentative and acute.

Key words: legal status, termination of employment, reinstatement in employment, initiative of the employer.

Аннотация

В статье подчеркивается специфика расторжения трудового договора по инициативе работодателя в связи с восстановлением на работе работника, который ранее выполнял эту работу. Сосредотачивается внимание на соотношении правовых статусов работника, который увольняется согласно п. 6 ст. 40 Кодекса законов о труде Украины, и работника, который восстанавливается на работе. При этом установлено, что оба они имеют одинаковый статус работника, а значит – и равные возможности, однако преимущество предоставляется восстановленному работнику, поскольку его статус возник раньше. Таким образом, дискуссионной и острой является проблема определения правовой возможности и случаев невозможности работника на работе.

Ключевые слова: правовой статус, расторжение трудового договора, восстановление на работе, инициатива работодателя.

Постановка проблемы. Современная теория и законодательная практика прекращения трудового договора строятся на правовом согласовании интересов работников, работодателей и государства. Поскольку права и гарантии названных субъектов трудового права находятся «в одной системе координат», то расширение прав и гарантий одной стороны ведет к их ограничению и снижению для другой. Таким образом, необходимо найти оптимальный баланс интересов субъектов трудового права.

Цель статьи – определение и характеристика двух статусов работников: восстановленного и того, которого в связи с этим нужно уволить.

Изложение основного материала исследования. Право на труд – это одно из фундаментальных прав человека, установленное международно-правовыми актами и признанное всеми

государствами мира. Оно относится к группе социально-экономических и в общем смысле отражает потребность человека создавать и приобретать источники существования для себя и своей семьи, реализовывать собственный творческий потенциал, выражать свою личность [1, с. 102].

Граждане могут свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род и место деятельности, самостоятельно решать вопросы о заключении трудового договора или иного соглашения с конкретным работодателем на договорных условиях. Согласно ч. 1 ст. 21 Конституции Украины все люди свободны и равны в своем достоинстве и правах. Равенство перед законом означает равную значимость людей, признание их субъектами права без какой-либо дискриминации; равноправие же означает, что каждый человек должен иметь закрепленный



законодательством равный объем прав и свобод, установленных для всех субъектов, находящихся в одинаковом правовом положении.

При восстановлении на работе незаконно уволенного или переведенного работника восстанавливается его правовой статус во всех правах, обязанностях, льготах независимо от основания увольнения и желания работодателя. В этом случае восстановление выполняет правосстановительную функцию, однако оно имеет и другую функцию – правопрекращающую.

Увольнение вследствие восстановления на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, является крайней мерой, к которой желательно не прибегать. Во-первых, если работодателем приняты не все меры, которые позволили бы избежать увольнения нового работника согласно п. 6 ст. 40 Кодекса законов о труде (далее – КЗоТ) Украины, это грозит очередными трудовыми спорами и, возможно, восстановлением на работе уже и этого сотрудника. Во-вторых, на соответствующей должности возобновляется предыдущий работник, и нет никакой вины вновь принятого работника.

Согласно Разъяснению Министерства юстиции Украины «О порядке расторжения трудового договора по инициативе собственника или уполномоченного им органа» от 1 февраля 2011 г. [2] восстановление на работе предыдущего работника является основанием для увольнения нового только в том случае, если оно проводится в соответствии с законодательством, когда органами, рассматривающими трудовые споры, восстанавливается на работе работник, который был незаконно уволен или переведен на другую работу.

Так, в науке трудового права обращают внимание на то, что восстановление на работе с последующим увольнением нового работника может происходить согласно таким основам:

– решению органа, рассматривающего трудовой спор (суда), если работник уволен без законных оснований (ст. 235 КЗоТ Украины);

– инициативе работодателя или требованию соответствующего органа надзора за законностью (профсоюзной организации, инспекции по труду и так далее) при установлении факта

увольнения работника без законного основания (в частности, если работник был уволен без согласования с профсоюзным органом в случае, когда такое согласование является обязательным в соответствии с законом);

– ст. 6 Закона Украины «О порядке возмещения ущерба, причиненного гражданину незаконными действиями органов, осуществляющих оперативно-розыскную деятельность, органов досудебного расследования, прокуратуры и суда» от 1 декабря 1994 г. № 266/94-ВР [3]. То есть гражданин, который уволен с работы (должности) в связи с незаконным осуждением или отстранен от должности в связи с незаконным привлечением к уголовной ответственности, должен быть восстановлен на прежней работе (должности), а в случае невозможности этого (ликвидация предприятия, учреждения, организации, сокращение должности, наличие других предусмотренных законом оснований, препятствующих восстановлению на работе (должности)) государственной службой занятости ему должна быть предоставлена другая подходящая работа. Работа (должность) предоставляется гражданину не позднее, чем через один месяц со дня обращения, если оно последовало в течение трех месяцев со дня вступления в законную силу оправдательного приговора либо вынесения постановления (определения) о прекращении уголовного производства в связи с отсутствием события уголовного преступления, отсутствием в деянии состава уголовного правонарушения или неустановлением достаточных оснований для доказательства виновности лица в суде, а также исчерпанием возможностей их получить.

Во многих случаях законодательство предоставляет определенным лицам право требовать предоставления прежней работы. В частности, согласно ч. 4 ст. 20 Закона Украины «О статусе народного депутата Украины» от 17 ноября 1992 г. № 2790-ХІІ [4] народному депутату после окончания срока его полномочий, а также в случае досрочного их прекращения по личному заявлению о сложении депутатских полномочий предоставляется прежняя работа (должность), а если это невозможно, его зачисляют в резерв кадров Главного управления государственной службы Украины. Работникам, уволен-

ым с работы в связи с избранием в состав выборных профсоюзных органов, в соответствии с ч. 5 ст. 41 Закона Украины «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 15 сентября 1999 г. № 1045-ХІV [5] после окончания срока их полномочий предоставляется предыдущая работа (должность) или, с согласия работника, другая равноценная работа (должность).

Однако в указанных и аналогичных случаях, когда работник возвращается на предыдущую работу после окончания своих полномочий на выборной должности, работодателю предоставлена возможность трудоустройства такого работника на другую должность (работу), равноценную той, которую он занимал (выполнял) на том же предприятии, а в отдельных случаях, с согласия работника, – на другом предприятии. Поэтому такие обстоятельства не могут служить основанием для увольнения сотрудника, который сейчас работает на должности, занимаемой ранее другим работником, согласно п. 6 ст. 40 КЗоТ Украины.

Верховный Суд Украины также признает, что законодательством Украины не предусматривается возможность прекращения трудового договора с работником по мотивам возвращения на предыдущую работу после окончания полномочий на выборной должности лица, которое ранее было уволено с этой работы вследствие избрания на такую должность, если только работник не был принят на срок полномочий этого лица на выборной должности (п. 19 Раздела ХІV «Трудовое право» Правовых позиций относительно рассмотрения судами отдельных категорий гражданских дел).

Исходя из норм действующего законодательства, особенностями статуса работника, который восстанавливается на работе, являются такие:

1) предоставляется прежняя работа (по той же специальности, квалификации, должности, с теми же условиями труда), которую он выполнял до незаконного увольнения или перевода;

2) оплачивается время вынужденного прогула или разница в заработной плате за время работы на нижеоплачиваемой должности;

3) выплачивается моральный вред по требованию работника;



4) восстанавливается непрерывный трудовой стаж;

5) обновляются все его права, льготы, обязанности.

Правовой статус работника, увольняющегося в связи с восстановлением другого, заключается в следующем:

1) предлагается работа на этом же предприятии (перевод);

2) выплачивается выходное пособие;

3) если это лицо относится к лицам, которые не могут быть уволены (беременная женщина, одинокая мать и так далее), то оно обязательно должно быть трудоустроено.

Как видим, работник, который увольняется в связи с восстановлением другого, находится в худшем положении. Поэтому справедливым является утверждение Л.В. Щур-Труханович, что именно на работнике, который подлежит увольнению в связи с восстановлением работника, ранее выполнявшего эту работу, должно быть сосредоточено все внимание [6, с. 8].

Однако в таком случае возникает вопрос об интересах работодателя и работника, который восстанавливается. Может ли работодатель рассчитывать на защиту своего права свободы выбора работников, а работник – на защиту своего нарушенного права на труд? Как справедливо отмечает С.В. Попов, свобода труда означает также определенную самостоятельность работодателей в сфере привлечения к труду, то есть их свободу в выборе потенциальных работников, определении правовой природы возникающих отношений (трудовых, гражданско-правовых) и так далее [7, с. 18]. Например, работник, которого уже приняли на работу, вполне устраивает работодателя, имеет значительные преимущества по сравнению с тем работником, которого работодатель вынужден будет восстанавливать. Однако в соответствии с положениями действующего трудового законодательства на работодателя возлагается обязанность восстановить работника, который ранее выполнял эту работу. Для стран с рыночной экономикой во второй половине XX в. было характерно то, что принцип хозяйственной свободы увольнений действовал даже в тех случаях, когда судебный или арбитражный орган признавал увольнение необоснованным, несправедливым и про-

тивноправным. Работодатели Франции, Италии, ФРГ и многих других стран даже при наличии соответствующего решения могли не восстанавливать на работе незаконно уволенного работника, а обязаны были лишь выплатить ему денежную компенсацию [8, с. 179]. По нашему убеждению, защита права на труд работника, которого работодатель будет вынужден уволить в связи с восстановлением другого, напрямую связана с необходимостью регламентирования дополнительных гарантий для работодателя относительно возможности оставить «нового» работника на работе. Таким образом, можно будет обеспечить баланс между интересами работодателя в необходимости более высококвалифицированных кадров, что будет способствовать повышению уровня производства и конкурентоспособности предприятия, и интересами работников. В связи с указанным отметим, что при восстановлении на работе работника, который ранее выполнял эту работу, и увольнении работника, который на этот момент ее выполняет, следует исходить из возможности применения нормы о преимущественном праве на оставление на работе, однако с определенными коррективами.

При восстановлении на работе работника, который ранее выполнял эту работу, органом, рассматривающим трудовой спор, и возможном увольнении работника, который на данный момент ее выполняет, преимущество оставления на работе должно предоставляться тому из них, кто обладает более высокой квалификацией и/или специализацией, другому же работнику следует предложить другую свободную вакансию.

Однако следует помнить также об установленных действующим трудовым законодательством ограничениях относительно увольнения определенных категорий лиц. Если на посту возобновляемого работника работает лицо, которое не может быть уволено по инициативе работодателя, оно подлежит обязательному трудоустройству.

Увольнение работников моложе восемнадцати лет в случае восстановления на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, производится лишь в исключительных случаях и не допускается без трудоустройства (ст. 198 КЗоТ Украины). Также в ст. 184

КЗоТ Украины содержится запрет относительно увольнения по инициативе работодателя беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет (до шести лет), одиноких матерей при наличии ребенка возрастом до четырнадцати лет или ребенка-инвалида, кроме случаев полной ликвидации предприятия, учреждения, организации, когда допускается увольнение с обязательным трудоустройством. Это правило распространяется также на отцов, воспитывающих детей без матери (в том числе в случае длительного пребывания матери в лечебном заведении), опекунов (попечителей) и приемных родителей (ст. 186 КЗоТ Украины), однако не применяется к женщинам, у которых есть ребенок-инвалид, но они не имеют статуса одинокой матери.

Вместе с тем решение о восстановлении на работе незаконно уволенного или переведенного на другую работу работника, принятое органом, рассматривающим трудовой спор, подлежит немедленному исполнению (ч. 5 ст. 235 КЗоТ Украины). Согласно ст. 236 КЗоТ Украины в случае задержки работодателем исполнения решения органа, рассматривающего трудовой спор о восстановлении на работе незаконно уволенного или переведенного на другую работу работника, этот орган выносит определение о выплате ему среднего заработка или разницы в заработной плате за время задержки. Учитывая изложенное, разумеется, работодатель должен немедленно исполнить решение о восстановлении на работе незаконно уволенного или переведенного на другую работу работника, а лицо, которое принадлежит к вышеназванным категориям работников, работодатель должен обязательно трудоустроить. Однако на практике это вызывает значительные трудности.

Согласно ч. 2 ст. 40 КЗоТ Украины увольнение по основаниям, предусмотренным п. п. 1, 2 и 6 ст. 40 КЗоТ Украины, применяется только в случаях, когда работника невозможно с его согласия перевести на другую работу (то есть тогда, когда у работодателя объективно нет такой возможности, или в случае, если работник откажется от такого перевода). Работодатель полностью устранил возможность восстановления нового работника на работе по причине непринятия мер по переводу



последнего лишь при условии, если предложит работнику, который увольняется, все имеющиеся на предприятии (в учреждении или организации) вакансии, на которые может претендовать работник с учетом его профессии, квалификации, опыта трудовой деятельности и состояния здоровья. Впрочем, владелец не обязан предлагать работнику абсолютно все эти вакантные рабочие места: работник, которого должны уволить, отказавшись от одной предложенной ему работы, имеет право претендовать на другую, но только при наличии достаточных для этого оснований. Одного же нежелания работника занять предложенное ему рабочее место недостаточно для предъявления к работодателю требования о предоставлении другой работы.

Невозможно обойти вниманием также то, что согласно п. 5 ст. 31 Закона Украины «Об общеобязательном государственном социальном страховании на случай безработицы» от 2 марта 2000 г. № 1533-III [9] продолжительность выплаты материальной помощи по безработице в случае увольнения с последнего места работы по основаниям, связанным с дисциплинарной ответственностью работников (в частности, по п. п. 3, 4, 7 и 8 ст. 40 КЗоТ Украины), сокращается на срок до 90 календарных дней. Лица, которые потеряли работу по не зависящим от них обстоятельствам, к которым Закон Украины «Об общеобязательном государственном социальном страховании на случай безработицы» относит работников, уволенных по п. п. 1, 2, 5 и 6 ст. 40 КЗоТ Украины, получают такую помощь в течение 180 календарных дней.

Выводы. Проанализировав правовые статусы работников (который возобновляется и которого увольняют согласно п. 6 ст. 40 КЗоТ Украины), мы считаем, что восстановление на работе предыдущего работника является основанием для увольнения нового только в том случае, если оно проводится в соответствии с законодательством, когда органами, рассматривающими трудовые споры, восстанавливается на работе работник, который незаконно был уволен или переведен на другую работу.

Защита права на труд работника, которого работодатель будет вынужден уволить в связи с восстановлением

другого, напрямую связана с необходимостью регламентирования дополнительных гарантий для работодателя относительно возможности оставить «нового» работника на работе. Таким образом, можно будет обеспечить баланс между интересами работодателя в необходимости высококвалифицированных кадров, что будет способствовать повышению уровня производства и конкурентоспособности предприятия, и интересами работников. Поэтому при восстановлении на работе работника, который ранее выполнял эту работу, и увольнении работника, который на данный момент ее выполняет, следует исходить из возможности применения нормы о преимущественном праве оставления на работе, однако с определенными коррективами.

При восстановлении на работе работника, который ранее выполнял эту работу, и увольнении работника, который на данный момент ее выполняет, преимущество оставления на работе должно предоставляться работнику с более высокой квалификацией и/или специализацией, другому работнику следует предложить другую вакансию. Однако следует помнить также об установленных законодательством ограничениях относительно увольнения определенных категорий лиц.

Список использованной литературы:

1. Прилипко С.М. Право на працю в системі прав людини / С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко // Право України. – 2014. – № 6. – С. 102–110.

2. Про порядок розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу від 1 лютого 2011 р. : Роз'яснення Міністерства юстиції України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://hrliga.com/index.php/phpBB2/uploads/index.php?module=norm_base&op=view&id=848.

3. Про порядок відшкодування шкоди, завданої громадянину незаконними діями органів, що здійснюють оперативно-розшукову діяльність, органів досудового розслідування, прокуратури і суду : Закон України від 1 грудня 1994 р. № 266/94-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1995. – № 1. – Ст. 1.

4. Про статус народного депутата України : Закон України від 17 листопада 1992 р. № 2790-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 3. – Ст. 17.

5. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності : Закон України від 15 вересня 1999 р. № 1045-XIV // Відомості Верховної Ради України. – 1999. – № 45. – Ст. 397.

6. Щур-Труханович Л.В. Восстановление работника на работе государственной инспекцией труда: недостатки правового регулирования / Л.В. Щур-Труханович // Кадры предприятия. – 2007. – № 9. – С. 3–21.

7. Попов С.В. Форми реалізації права на працю: проблеми теорії та практики : [монографія] / С.В. Попов. – Х. : ФІНН, 2009. – 336 с.

8. Баглай М.В. Правовые методы усиления эксплуатации трудящихся в странах капитала: основные тенденции современного буржуазного трудового права / М.В. Баглай, В.И. Усенин. – М. : Наука, 1964. – 316 с.

9. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття : Закон України від 2 березня 2000 р. № 1533-III // Відомості Верховної Ради України. – 2000. – № 22. – Ст. 171.