

УДК 347.964.1

І. В. БОНДАР

Ірина Вадимівна Бондар, кандидат юридичних наук, асистент кафедри Київського національного університету імені Тараса Шевченка

ОСОБЛИВОСТІ ВИКОНАННЯ РІШЕНЬ ПРО ПОНОВЛЕННЯ НА РОБОТІ: ТЕОРІЯ ТА ПРАКТИКА

Відповідно до ст. 5-1 КЗпП держава гарантує правовий захист від необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу і незаконного звільнення, а також сприяння у збереженні роботи. Тому у випадку незаконного звільнення або переведення працівник може звернутися до суду для захисту своїх порушених прав. Але винесення рішення на користь працівника ще не гарантує добросовісного виконання боржником цього рішення. Правовідносини у виконавчому провадженні є продовженням судових правовідносин, оскільки саме через ефективний механізм виконання судових рішень поновлюються порушені права громадян і досягається мета правосуддя.

Виконавчим провадженням поновлюються майнові й особисті немайнові права громадян та юридичних осіб шляхом застосування процесуальних засобів і способів примусу до осіб, які не виконали свої обов'язки у сфері матеріальних правовідносин добровільно¹.

Незважаючи на те, що проблеми виконавчого провадження в Україні досліджували такі науковці, як Ю. В. Білоусов, Р. В. Ігонін, С. Я. Фурса, Є. І. Фурса, М. Й. Штефан, С. В. Щербак, на жаль, мало уваги приділялося саме питанням виконання рішень немайнового характеру.

Під поняттям особистого немайнового права фізичних осіб слід розуміти суб'єктивне цивільне право, яке за своїм змістом тісно та нерозривно пов'язане із особою носієм, не має економічної природи походження та економічного змісту, а також спрямоване на задоволення фізичних (біологічних), духовних, моральних, культурних, соціальних чи інших нематеріальних потреб (інтересу) і об'єктом якого є особисте немайнове благо, а у визначених законом випадках – й інше нематеріальне благо².

Процедура виконання рішень, за якими боржник зобов'язаний вчинити певні дії або утриматися від їх вчинення, передбачена главою 7 Закону України «Про виконавче провадження»³. Стаття 76 цієї глави встановлює порядок виконання рішення у справах про поновлення на роботі.

Виконання рішень про поновлення на роботі належить до окремої категорії справ та має наступні особливості.

По-перше, рішення про поновлення на роботі підлягають негайному виконанню. Про негайне поновлення незаконно звільненого або переведеного працівника йдеться і у ч. 5 ст. 235 КЗпП⁴.

Негайне виконання судового рішення полягає в тому, що воно набуває властивостей здійснення і підлягає виконанню не з часу набрання ним законної сили, що передбачено для переважної більшості судових рішень, а негайно з часу його оголошення в судовому засіданні, чим забезпечується швидкий і реальний захист життєво важливих прав та інтересів громадян і держави⁵.

Постає питання, коли у боржника виникає обов'язок щодо виконання рішення суду про поновлення на роботі незаконно звільненого або переведеного працівника?

У своїй практиці суди підходять до вирішення даного питання по-різному. Так, Богородчанський районний суд Івано-Франківської області розглянув заяву ОСОБА_1 про виплату середнього заробітку за час затримки виконання рішення суду про поновлення на роботі. У поданій заяві ОСОБА_1 вказує, що відповідач затримав виконання рішення суду в частині поновлення на роботі більше як на один місяць і видав наказ про поновлення на роботі лише 25 січня 2012 року.

Представник відповідача в судовому засіданні заявлені вимоги не визнав і вказав, що затримки у поновленні позивачки на роботі роботодавцем не допущено. Постанова про відкриття виконавчого провадження щодо поновлення ОСОБА_1 на роботі була винесена 24 січня 2012 р. та отримана відповідачем 25 січня

2012 року. На виконання цієї постанови філією «Агрогаз» того ж дня, 25 січня 2012 р., було видано наказ № 8-к «Про поновлення на роботі ОСОБА_1». Тому рішення суду виконано вчасно й добровільно і підстав для стягнення заробітку за період з 22 грудня 2011 р. по 25 січня 2012 р. немає.

Заслухавши пояснення сторін і дослідивши матеріали справи, суд дійшов висновку про необхідність задоволення вимог ОСОБА_1.

Відповідно до ст. 236 КзпП України у разі затримки власником або уповноваженим ним органом виконання рішення органу, який розглядав трудовий спір про поновлення на роботі незаконно звільненого чи переведеного на іншу роботу працівника, цей орган виносить ухвалу про виплату йому середнього заробітку або різниці в заробітку за час затримки.

Судом встановлено, що посилення представника відповідача на те, що даний наказ був винесений негайно після отримання постанови про відкриття виконавчого провадження, а тому затримки з поновленням на роботі не допущено – безпідставні. Підставою для негайного поновлення на роботі позивачки було судове рішення, а не постанова державного виконавця, який лише розпочав провадження з примусового виконання згаданого судового рішення⁶.

Зовсім по-іншому підходить до тлумачення норм законодавства суд у справі за позовом ОСОБА_1 до Товариства з обмеженою відповідальністю «ЕКО» про стягнення середнього заробітку за затримку виконання рішення про поновлення на роботі та стягнення моральної шкоди⁷. Судом встановлено, що рішенням Зарічного районного суду м. Суми від 14 грудня 2010 р. позивач був поновлений на роботі на посаді інспектора з безпеки ТОВ «ЕКО».

Як встановлено з матеріалів справи, 25 березня 2011 р. був виданий виконавчий лист на виконання рішення Зарічного районного суду м. Суми про поновлення позивача на роботі. 11 квітня 2011 р. державним виконавцем виконавчої служби Голосіївського районного управління юстиції у м. Києві за місцем розташування ТОВ «ЕКО» було відкрито виконавче провадження щодо негайного виконання виконавчого листа про поновлення позивача на роботі, і того ж дня державним виконавцем на ім'я відповідача була направлена копія постанови про відкриття виконавчого провадження щодо виконання рішення суду про поновлення позивача на роботі. У даній постанові вказано про негайне виконання рішення суду про поновлення позивача на роботі. Постанова про відкриття виконавчого провадження була одержана відповідачем 18 квітня 2011 р., але рішення суду не було виконано негайно, як вказано в постанові, а лише 28 квітня 2011 р. шляхом видання наказу про поновлення позивача на роботі. Таким чином, з 18 квітня 2011 р. по 28 квітня 2011 р. відповідач затримав виконання рішення суду про поновлення позивача на роботі і відповідно до ст. 236 КзпП України повинен нести відповідальність.

Судова колегія зазначає, що лише після відкриття виконавчого провадження у боржника (відповідача) виникає обов'язок щодо виконання рішення суду про поновлення позивача на роботі. Та обставина, що боржник не використав своє право добровільно виконати рішення суду першої інстанції не може мати для нього негативних наслідків. Законодавець у ст. 30 Закону України «Про виконавче провадження» роз'яснює, що під негайним виконанням рішення слід розуміти його виконання не пізніше наступного дня після надходження документів, зазначених у ст. 17 цього Закону, і винесення ним постанови про відкриття виконавчого провадження.

Не можна погодитися з таким тлумаченням норм законодавства, оскільки підставою для негайного поновлення на роботі позивача є саме судове рішення, а не постанова державного виконавця. Державний виконавець лише розпочинає провадження щодо примусового виконання судового рішення про поновлення на роботі у випадку невиконання боржником рішення суду добровільно.

Отже, обов'язок щодо виконання рішення суду про поновлення на роботі виникає у боржника з моменту оголошення рішення в судовому засіданні, а не з моменту відкриття виконавчого провадження.

Боржнику не надається строк для самостійного виконання рішення. За загальним порядком, який передбачено для виконання рішень, за якими боржник зобов'язаний особисто вчинити певні дії або утриматися від їх вчинення, державний виконавець після відкриття виконавчого провадження за виконавчим документом перевіряє виконання рішення не пізніше ніж на наступний день після закінчення строку, встановленого частиною другою ст. 25 Закону України «Про виконавче провадження» для самостійного виконання рішення. Згідно з ч. 4 ст. 25 Закону України «Про виконавче провадження», якщо рішення підлягає негайному виконанню, то строк для самостійного виконання рішення боржнику не надається.

Державний виконавець приймає до виконання виконавчий документ і відкриває виконавче провадження (якщо не закінчився строк пред'явлення такого документа до виконання, він відповідає вимогам, передбаченим Законом України «Про виконавче провадження», і пред'явлений до виконання до відповідного органу державної виконавчої служби). І протягом трьох робочих днів з дня надходження до нього виконавчого документа виносить постанову про відкриття виконавчого провадження та не пізніше наступного робочого дня перевіряє виконання рішення про поновлення на роботі незаконно звільненого або переведеного працівника.

Але на практиці трапляються випадки, коли державним виконавцем порушується вимога законодавства щодо ненадання строку для добровільного виконання рішення про поновлення на роботі. Як приклад можна навести ухвалу Київського районного суду м. Харкова від 15 лютого 2013 р. у справі № 2018/19701/2012. Так, заявниця – ОСОБА_2 звернулася до суду зі скаргою, у якій просила визнати незаконною бездіяльність державного виконавця Б. С. Огієнко щодо невчинення ним протягом майже п'яти місяців жодних дій, спря-

мованих на реальне виконання судового рішення про поновлення її на роботі в ПАТ «Зембанк». Було також висловлено прохання визнати постанову державного виконавця від 3 серпня 2012 р. про закінчення виконавчого провадження ВП № 31715832 неправомірною та зобов'язати державного виконавця Б. С. Огієнко вчинити всі необхідні дії щодо фактичного виконання судового рішення про поновлення її на роботі.

Державний виконавець Б. С. Огієнко в судове засідання не з'явився, а направив до суду листа, в якому просив розглядати справу за його відсутності.

Суд встановив, що у зв'язку з виконанням рішення суду про поновлення ОСОБА_2 на роботі 15 березня 2012 р. державним виконавцем Б. Є. Огієнко за заявою ОСОБА_2 було відкрито виконавче провадження ВП № 31715832 про поновлення заявниці на роботі, на посаді заступника голови правління ПАТ «Зембанк». Державний виконавець встановив боржнику семи денний строк для добровільного виконання рішення суду.

Відповідно до ч. 1 ст. 76 Закону України «Про виконавче провадження», рішення про поновлення на роботі незаконно звільненого або переведеного працівника виконується негайно. Згідно з ч. 1 ст. 75 цього закону строк для добровільного виконання рішень, які підлягають негайному виконанню, не може перевищувати одного робочого дня. Всупереч приписам вказаного закону державний виконавець встановив боржнику строк для добровільного виконання рішення суду сім днів та лише 3 серпня 2012 р. дійшов висновку про закінчення виконавчого провадження з передачею виконавчого документа ліквідатору боржника – ПАТ «Земельний банк».

Таким чином, суд вважає, що державний виконавець своїми діями завдав шкоди законним інтересам ОСОБА_2 щодо поновлення її на роботі.

З огляду на наведене суд визнає незаконною бездіяльність державного виконавця Б. С. Огієнко щодо невчинення ним протягом майже п'яти місяців жодних дій, спрямованих на реальне виконання судового рішення про поновлення ОСОБА_2 на роботі в ПАТ «Зембанк».

Для задоволення вимог скарги про визнання постанови державного виконавця від 3 серпня 2012 р. про закінчення виконавчого провадження ВП № 31715832 неправомірною та про зобов'язання державного виконавця Б. С. Огієнко вчинити всі необхідні дії щодо фактичного виконання судового рішення про поновлення ОСОБА_2 на роботі суд підстав не знаходить, тому вказані вимоги задоволенню не підлягають.

Суд визнав незаконною бездіяльність державного виконавця Б. С. Огієнко щодо невчинення ним протягом майже п'яти місяців жодних дій, спрямованих на реальне виконання судового рішення про поновлення ОСОБА_2 на роботі в ПАТ «Зембанк»⁸.

Виконання рішення про поновлення на роботі вважається закінченим з дня видачі відповідного наказу або розпорядження власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом, фізичною особою, фізичною особою – підприємцем, який прийняв незаконне рішення про звільнення або переведення працівника, після чого державний виконавець виносить постанову про закінчення виконавчого провадження.

Згідно з трудовим законодавством, зокрема зі ст. 24 КЗпП, укладення трудового договору оформляється наказом чи розпорядженням власника або уповноваженого ним органу про зарахування працівника на роботу. Також трудовий договір вважається укладеним і тоді, коли наказ чи розпорядження не були видані, але працівника фактично було допущено до роботи.

З метою усунення вищезазначених недоліків Пленум Верховного суду України у п. 34 Постанови «Про практику розгляду судами трудових спорів» № 9 від 6 листопада 1992 р.⁹ роз'яснив судам, що стосовно до правил ст. 24 КЗпП рішення про поновлення на роботі вважається виконаним з дня видання власником або уповноваженим ним органом про це наказу.

Також не можна погодитися із думкою про те, що для того, щоб рішення вважалось виконаним, необхідна наявність двох обставин: відповідного наказу органу, який прийняв незаконне рішення про звільнення або переведення працівника, та фактичного допущення працівника до виконання попередніх обов'язків¹⁰. Оскільки у законодавстві чітко зазначено, що виконання рішення про поновлення на роботі вважається закінченим з дня видачі наказу або розпорядження про поновлення на роботі, і це є підставою для винесення державним виконавцем постанови про закінчення виконавчого провадження.

Четвертою особливістю є те, що скорочено час на проведення виконавчих дій. За загальним правилом державний виконавець зобов'язаний провести дії з виконання рішення протягом шести місяців з дня винесення постанови про відкриття виконавчого провадження, а у випадку виконання рішення немайнового характеру цей строк скорочується до двох місяців. Згідно із законодавством, а саме: ч. 2 ст. 30 Закону України «Про виконавче провадження», цей строк не включає час відкладення провадження виконавчих дій або зупинення виконавчого провадження на період проведення експертизи чи оцінки майна, виготовлення технічної документації на майно, реалізації майна боржника, час перебування виконавчого документа на виконанні в адміністрації підприємства, установи чи організації, фізичної особи, фізичної особи – підприємця, які здійснюють відрахування із заробітної плати (заробітку), пенсії та інших доходів боржника.

Наступною особливістю є те, що рішення про поновлення на роботі неможливо виконати без участі боржника. Тобто у боржника, в даному випадку роботодавця (власника підприємства, установи, організації або уповноваженого ним органом, фізичною особою, фізичною особою – підприємцем, який прийняв незаконне рішення про звільнення або переведення працівника), виникає обов'язок виконати певну дію, а саме, поновити на роботі незаконно звільненого або переведеного працівника. Цей обов'язок у боржника виникає одразу після оголошення рішення суду, незалежно від того чи буде дане рішення суду оскаржуватися.

У випадку невиконання власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом, фізичною особою, фізичною особою – підприємцем рішення про поновлення на роботі незаконно звільненого або переведеного працівника на них накладається штраф та застосовуються інші заходи, передбачені законом.

Тому у разі невиконання зазначених вимог без поважних причин державний виконавець накладає на боржника штраф відповідно до ст. 89 Закону (на боржника – фізичну особу від десяти до двадцяти неоподаткованих мінімумів доходів громадян; на посадових осіб – від двадцяти до сорока неоподаткованих мінімумів доходів громадян; на боржника – юридичну особу – від сорока до шістдесяти неоподаткованих мінімумів доходів громадян) та встановлює новий строк виконання і не пізніше п'яти робочих днів з дня накладення штрафу повторно перевіряє стан виконання рішення.

Оскільки виконати рішення суду про поновлення на роботі неможливо без участі боржника, то у випадку повторного невиконання рішення боржником державний виконавець накладає на боржника штраф у подвійному розмірі відповідно до ст. 89 Закону України «Про виконавче провадження» та вносить подання (повідомлення) правоохоронним органам для притягнення боржника до відповідальності згідно із законом, після чого вносить постанову про закінчення виконавчого провадження, яка затверджується начальником відділу, якому безпосередньо підпорядкований державний виконавець, і повертає виконавчий документ до суду чи іншого органу (посадової особи), що його видав.

Окрім штрафних санкцій роботодавцю (боржнику) необхідно враховувати, що в разі затримки власником або уповноваженим ним органом виконання рішення органу, який розглядав трудовий спір про поновлення на роботі незаконно звільненого або переведеного на іншу роботу працівника, цей орган вносить ухвалу про виплату йому середнього заробітку або різниці в заробітку за час затримки. Це теж є певним стимулом для швидкого виконання рішення суду.

Також необхідно зазначити, що при винесенні 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. Тобто, виконання рішення немайнового характеру супроводжується виконанням рішення майнового характеру.

Завдяки вищезазначеним особливостям виконання рішень про поновлення на роботі незаконно звільненого або переведеного працівника належать до окремої категорії справ. Законодавець передбачає добровільне та швидке виконання рішення суду про поновлення на роботі одразу після оголошення рішення в судовому засіданні; у свою чергу стягувач має можливість звернутися до ДВС з метою контролю за виконанням рішення суду та застосування штрафних санкцій в якості заходів примусу.

¹ *Телітко В. Е.* Науково-практичний коментар Законів України «Про виконавче провадження», «Про державну виконавчу службу», «Про виконання рішень та застосування практики Європейського Суду з прав людини». Станом на 01.02.2011 р. – К.: Центр учбової літератури, 2011. – 616 с. – С. 19.

² *Стефанчук Р. О.* Особисті немайнові права фізичних осіб (поняття, зміст, система, особливості здійснення та захисту): Монографія / Відп. ред. Я. М. Шевченко. – К: КНТ, 2007. – 626 с. – С. 131.

³ Закон України «Про виконавче провадження» від 21.04.1999 р. // Відомості Верховної Ради України від 18.06.1999 р. – 1999. – № 24. – Ст. 207.

⁴ Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 // Відомості Верховної Ради УРСР від 17.12.1971 р. – 1971. – Додаток до № 50.

⁵ *Штефан М. Й.* Цивільний процес. Підручник. – К.: Ін Юре. – 1997. – 608 с. – С. 362.

⁶ Ухвала Богородчанського районного суду Івано-Франківської області від 25 квітня 2012 року № 2-575/11 [Електронний ресурс] / Режим доступу: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/24309214>

⁷ Колегія суддів з розгляду справ цивільного судочинства Апеляційного суду Сумської області 24 січня 2012 року. Справа № 2-3658/11 [Електронний ресурс] / Режим доступу: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/21058520>

⁸ Ухвала Київського районного суду м. Харкова від 15 лютого 2013 року у справі № 2018/19701/2012 [Електронний ресурс] / Режим доступу: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/29760881>

⁹ Постанова Пленуму Верховного суду України № 9 від 06.11.1992 р. «Про практику розгляду судами трудових спорів» // Дебет-Кредит (Галицькі контракти) від 21.07.2008 р. – № 29. – С. 279.

¹⁰ *Телітко В. Е.* Вказана праця. – С. 176.

Резюме

Бондар І. В. Особливості виконання рішень про поновлення на роботі: теорія та практика.

У статті висвітлюються теоретичні та практичні аспекти виконання рішень суду про поновлення на роботі незаконно звільненого чи переведеного працівника. Розкриваються підстави віднесення виконання рішень про поновлення на роботі до окремої категорії справ. Аналізуються особливості й порядок негайного виконання даної категорії справ.

Ключові слова: виконання рішень суду, поновлення на роботі незаконно звільненого чи переведеного працівника, негайне виконання, виконавчий процес.

Резюме

Бондарь И. В. Особенности исполнения решений суда о восстановлении на работе: теория и практика.

В статье раскрываются теоретические и практические аспекты исполнения решения суда о восстановлении на работе незаконно уволенного или переведенного работника. Раскрываются основания отнесения исполнения решений о восстанов-

лени на работе к отдельной категории дел. Анализируются особенности и порядок немедленного выполнения данной категории дел.

Ключевые слова: исполнения решения суда, восстановлении на работе незаконно уволенного или переведенного работника, немедленное исполнение, исполнительный процесс.

Summary

Bondar I. Peculiarities of execution of judgment on reinstatement in a job: theory and practice.

The article covers theoretical and practical aspects of execution of judgments on reinstatement in a job of illegally dismissed or assigned employees. Grounds of assignment of execution of judgments on reinstatement in a job to separate category of cases are revealed. Peculiarities and procedure of direct execution of such category of cases are analyzed.

Key words: execution of judgments, reinstatement in a job of illegally dismissed or assigned employee, direct execution, executive process.

Отримано 29.07.2013

УДК 341.9.01

Е. М. ГРАМАЦЬКИЙ

Ернест Мірчевич Грамацький, кандидат юридичних наук, доцент Київського національного університету імені Тараса Шевченка

ДЕЯКІ АСПЕКТИ ВИЗНАЧЕННЯ ПРАВА, ЩО РЕГУЛЮЄ АВТОНОМІЮ ВОЛІ СТОРІН

Автономія волі на даний час є одним із ключових принципів регулювання відносин, ускладнених іноземним елементом у міжнародному приватному праві. Це і не дивно, оскільки разом із колізійним регулюванням, даний механізм дозволяє ефективно розпізнавати право, найбільш наближене до відносин сторін та їх волевиявленню. У доктрині вказується, що автономія волі може бути представлена як окремий випадок реалізації загального принципу про необхідність регулювання договору найбільш близьким правом¹. Саме тому залишається актуальним дослідження складного комплексу проблем, пов'язаних з належною реалізацією та оформленням автономії волі сторін зовнішньоекономічного договору, що супроводжується укладанням відповідної угоди про вибір права (як правило, у складі основного договору).

Слід наголосити, що більшість досліджень у даній сфері стосуються, з одного боку, аналізу сутності автономії волі сторін як принципу міжнародного приватного права², його співвідношення з колізійним регулюванням і, з іншого боку, розгляду особливостей реалізації автономії волі, її меж³ та її застосовності в цілому. У цій статті ми б хотіли зосередитися на іншому, менш очевидному, але настільки ж значимому питанні – правовій кваліфікації самої угоди про вибір права (пошуку права, що застосовується до таких угод). Відповідно до пункту 6 частини 1 статті 1 Закону України «Про міжнародне приватне право» від 23 червня 2005 року, правова кваліфікація – це визначення права, що підлягає застосуванню до правовідносин з іноземним елементом. Визначення застосовного права, як головна колізійна проблема, стосується як матеріальних відносин сторін, так і певною мірою відносин, пов'язаних з автономією волі і угодою про вибір права, зокрема, можливості вибору права та дійсності укладеної угоди про вибір права. У зв'язку з цим, правова кваліфікація укладеної угоди про вибір права є важливою проблемою, що вимагає свого дослідження.

У науці міжнародного приватного права суть та шляхи вирішення проблеми кваліфікації угод про вибір права повною мірою не досліджені. Чинне законодавство України також не містить чіткого підходу до визначення правопорядку, застосовного до суті і форми угоди про вибір права. У зв'язку з цим, актуальним є теоретичне обґрунтування правової кваліфікації «автономної» угоди про вибір права, а також пошук ефективних способів рішення даної проблеми. Питання та окремі питання застосування автономії волі досліджувалися такими вченими як: А. В. Асосков, А. Батіфоль, А. С. Довгерт, С. М. Задорожна, В. І. Кісіль, С. М. Лебедев, Л. А. Лунц, П. Лягард, П. Майер, О. Л. Маковський, Ю. Д. Притика, Л. Раапе, А. А. Рубанов, В. Л. Толстих, Н. В. Тригубович, Д. Чешир та іншими науковцями.

Метою цієї статті є обґрунтування необхідності правової кваліфікації угод сторін про вибір права як необхідної умови застосування обраного сторонами права і пошук обґрунтованих шляхів вирішення даної проблеми.

Законом України «Про міжнародне приватне право» (далі – Закон) у п. 5 ч. 1 ст. 1 передбачено, що автономія волі – це принцип, згідно з яким учасники правовідносин з іноземним елементом *можуть* здійснити вибір права, що підлягає застосуванню до відповідних правовідносин з іноземним елементом. Відповідно до ч. 1 ст. 5 Закону такий вибір здійснюється у випадках, *передбачених законом*. По суті, угода про вибір права