

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.51989/NUL.2024.4.10>

## ЩОДО ПРОЦЕДУРИ ПОНОВЛЕННЯ ПРАЦІВНИКА НА ПОСАДІ

**Тихонюк Ольга Володимирівна,**

orcid.org/0000-0003-3123-5841

викладач кафедри інформаційного, господарського  
та адміністративного права

Національного технічного університету України  
«Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»



Публікація присвячена висвітленню таких питань: як відбувається поновлення працівника на роботі за наявності (відсутності) рішення суду, на які виплати може розраховувати поновлений працівник.

Акцентовано увагу на тому, що чинний Кодекс законів про працю України не містить поняття «поновлення на роботі», так само Кодекс законів про працю України не встановлює порядку виконання відповідного рішення. Частково умови, за яких рішення суду про поновлення на роботі вважається примусово виконаним, закріплені у статті 63 Закону України «Про виконавче провадження». Трудові спори про поновлення працівника на роботі, незалежно від підстави звільнення, розглядаються безпосередньо в судовому порядку [1, п. 2 ч. 1 ст. 232]. Із заявою про вирішення трудового спору у справах про звільнення працівник має право звернутися до суду в місячний строк із дня вручення копії наказу (розпорядження) про звільнення [1, ч. 1 ст. 233].

Зроблено такі висновки: 1) поновлення на попередній роботі відбувається не з дати винесення судом рішення щодо поновлення, а з дати звільнення працівника, яка, відповідно до цього рішення, визнається недійсною (у разі, якщо поновлення працівника на попередній посаді здійснюється роботодавцем без рішення суду, то поновлення відбувається також із дати звільнення працівника); 2) виконання рішення суду вважається завершеним із моменту фактичного допуску працівника до виконання попередніх обов'язків на підставі відповідного акта органу, що ухвалив незаконне рішення про звільнення працівника; 3) видача та скасування наказів належать виключно до компетенції роботодавця, а до повноважень суду належить перевірка їхньої законності; 4) у разі виплати середнього заробітку за час вимушеного прогулу особа поновлюється на роботі із дня звільнення, тобто вважається такою, що весь цей час перебувала у трудових відносинах; 5) у справах про поновлення на роботі та стягнення середньої заробітної плати за час вимушеного прогулу позивачі звільнені від сплати судового збору; 6) середній заробіток за час вимушеного прогулу [1, ч. 2 ст. 235] та середній заробіток у разі затримки виконання рішення суду про поновлення на роботі [1, ст. 236] мають різну правову природу.

**Ключові слова:** працівник, роботодавець, поновлення на посаді, компенсаційні виплати на користь працівника.

### **Tykhoniuk Olha. Regarding the procedure for reinstatement of an employee**

This publication is devoted to covering the following issues, namely: how an employee is reinstated in the presence (absence) of a court decision and what compensation payments a reinstated employee can expect.

The author emphasizes that the current Labor Code of Ukraine does not contain the concept of "reinstatement", and the Labor Code does not establish the procedure for the enforcement of the relevant decision.

Part of the conditions under which a court decision on reinstatement is considered enforceable are set out in Article 63 of the Law of Ukraine "On Enforcement Proceedings". Labor disputes on reinstatement of an employee, regardless of the grounds for dismissal, are considered directly in court [1, clause 2, part 1, Article 232]. An employee has the right to file an application for resolution of a labor dispute in cases of dismissal with the court within one month from the date of delivery of a copy of the order (instruction) on dismissal [1, part 1, Article 233].

*The following conclusions have been drawn: 1) reinstatement in the previous job takes place not from the date of the court's decision on reinstatement, but from the date of the employee's dismissal, which, according to this decision, is recognized as invalid (if the employer reinstates the employee in the previous position without a court decision, the reinstatement also takes place from the date of the employee's dismissal); 2) the execution of the court decision is considered completed from the moment the employee is actually allowed to perform his/her previous duties on the basis of the relevant act of the body that made the illegal decision to dismiss the employee; 3) the issuance and cancellation of orders is exclusively within the competence of the employer, and the court is authorized to verify their legality; 4) when paying the average salary for the period of forced absenteeism, the person is reinstated at work from the date of dismissal, i.e., he/she is considered to have been in an employment relationship all this time; 5) in cases of reinstatement and recovery of the average salary for the period of forced absenteeism, plaintiffs are exempt from paying court fees; 6) the average earnings during the period of forced absenteeism [1, part 2, Article 235] and the average earnings in case of delay in execution of a court decision on reinstatement [1, Article 236] have different legal nature.*

**Key words:** employee, employer, reinstatement in office, compensation payments in favor of employee.

Відповідно до ст. 43 Конституції України кожен має право на працю, право на заробітну плату, право на належні, безпечні та здорові умови праці, захист від незаконного звільнення.

Звільнення працівника з порушенням встановленого законом порядку свідчить про незаконність такого звільнення та приводить до поновлення порушених прав працівника. Відповідно до ч. 1 ст. 235 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) працівник підлягає поновленню на попередній роботі в разі *незаконного звільнення*, під яким варто розуміти як *звільнення без законної підстави*, так і *звільнення*<sup>1</sup> з порушенням порядку, встановленого законом.

Мета дослідження полягає в тому, щоби з'ясувати, як відбувається поновлення працівника на роботі за наявності (відсут-

ності) рішення суду, на які виплати може розраховувати поновлений працівник.

Чинний КЗпП України не містить поняття «*поновлення на роботі*», так само КЗпП не встановлює порядку виконання відповідного рішення. Частково умови, за яких рішення суду про поновлення на роботі вважається примусово виконаним, закріплені у ст. 63 Закону України «Про виконавче провадження», а саме: «*рішення вважається виконаним боржником із дня видавання відповідно до законодавства про працю наказу або розпорядження про поновлення стягувача на роботі та внесення відповідного запису до трудової книжки стягувача, після чого виконавець виносить постанову про закінчення виконавчого провадження*» [2].

Трудові спори про поновлення працівника на роботі, незалежно від підстави звільнення, розглядаються безпосередньо в судовому порядку [1, п. 2 ч. 1 ст. 232]. Із заявою про вирішення трудового спору у справах про звільнення працівник має право звернутися до суду *в місячний строк із дня вручення копії наказу (розпорядження) про звільнення* [1, ч. 1 ст. 233]. Зазначу, що «при розгляді справ про поновлення на роботі судам необхідно з'ясувати, з яких підстав проведено звільнення працівника згідно з наказом (розпорядженням) і перевіряти їх відповідність законам», водночас «суд не має права визнати звільнення правильним, виходячи з обставин, з якими власник або уповноважений ним орган не пов'язували звільнення», «якщо обставинам, які стали підставою для звільнення, у наказі (роз-

<sup>1</sup> Своїм рішенням від 29 травня 2024 р. Львівський апеляційний суд [5] поновив на посаді мовознавицю Ірину Фаріон суто через процедурні помилки, яких припустився роботодавець: 1) у наказі про звільнення відсутній опис факту проступку відповідно до п. 3 ч. 1 ст. 41 КЗпП України; 2) з наказом на звільнення під підпис позивачку не ознайомлено персонально; 3) у тексті наказу, який був розміщений на сайті Національного університету «Львівська політехніка», відсутні підписи ректора, проректорів, головного бухгалтера (є лише підпис начальника відділу кадрів); 4) не взято до уваги позитивну оцінку позивачки колегами по кафедрі, що з'явилася після видання наказу. З університету також стягнули на користь І. Фаріон середній заріток за період вимушеного прогулу – майже 124 тис. грн (як бачимо, у разі виплати середнього зарітку за час вимушеного прогулу особа поновлюється на роботі із дня звільнення, тобто вважається такою, що весь цей час перебувала у трудових відносинах). Водночас Суд визнав навішування ярлика «неукраїнців» за мовною ознакою аморальним проступком, несумісним із продовженням роботи на посаді професора (тут і далі в тексті курсив мій – О. Т.)

порядженні) дана неправильна юридична кваліфікація, суд може змінити формулювання причин звільнення й узгодити його із чинним законодавством про працю» [3, ч. 1, 2 п. 18]. Варто пам'ятати, що відповідно до ст. 9 Конвенції МОП № 158 від 22 червня 1982 р. «Про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця» *тягар доведення наявності законної підстави звільнення покладено на роботодавця* [4].

Рішення суду про поновлення на роботі виконується негайно, тобто підлягає виконанню не з моменту набрання рішенням чинності, а із часу його оголошення в судовому засіданні (як свідчить практика, буквально з наступного дня після оголошення рішення суду першої інстанції (або апеляції)), незалежно від того, чи буде воно оскаржуватися [1, ч. 8 ст. 235]: 1) наступного дня після оголошення рішення суду працівник повинен з'явитись на роботу (на своє безпосереднє робоче місце); 2) роботодавець повинен видати наказ про скасування наказу про звільнення та про поновлення працівника на посаді, яка вказана в рішенні суду<sup>2</sup>, ознайомити працівника з наказом під розпис<sup>3</sup> (повідомити працівника шляхом

направлення йому за місцем фактичного проживання листа з долученням копії наказу або іншим доступним способом електронної комунікації [1, ч. 3 ст. 29; 6, ст. 7]); 3) внести відповідний запис до трудової книжки працівника: «Запис за № <...> є недійсним, поновлений на попередній роботі», у графі 4 – вказати номер наказу про поновлення на роботі [7, п. 2.10]; 4) роботодавець повинен фактично допустити працівника до виконання трудових обов'язків, тобто надати йому роботу; 5) ужити відповідних заходів щодо запобігання мобінгу та будь-яким діям, що можуть сприйматись як переслідування працівника за звернення до суду; 6) ужити інші заходи, передбачені ст. 141 КЗпП України; 7) виплатити працівникові негайно всі суми, зазначені в рішенні суду (середній зарібок, інфляційні нарахування, моральна шкода тощо) [1, ч. 2 ст. 235, ст. 236, ст. 237–1]. Зауважу, якщо роботодавець ігнорує (не виконує рішення суду), працівник має право через суд стягнути середній зарібок за весь час затримки виконання рішення суду; 8) якщо роботодавець відмовляється видати наказ і допустити працівника до роботи з наступного після винесення рішення суду дня, то в такому разі проводиться примусове виконання судового рішення за допомогою державного виконавця.

Отже, виконання рішення суду вважається завершеним з моменту фактичного допуску працівника до виконання попередніх обов'язків на підставі відповідного акта органу, що ухвалив незаконне рішення про звільнення працівника [8].

Важлива деталь: якщо на момент поновлення працівника за його посадою вже працює інший працівник, його потрібно звільнити на підставі п. 6 ч. 1 ст. 40 КЗпП України з виплатою вихідної допомоги в розмірі не менше середнього місячного зарібку [1, ст. 44]. Зауважу, що звільнення можливе за умови, якщо неможливо перевести працівника за його згодою на іншу роботу.

Також варто взяти до уваги таке: якщо роботодавець *не погоджується* з рішенням суду про поновлення працівника на роботі, він може оскаржити таке рішення

<sup>2</sup> У разі скорочення (виведення зі штатного розпису) посади, на якій працював незаконно звільнений працівник, для виконання рішення суду роботодавець повинен поновити працівника на рівнозначній посаді або внести відповідні зміни до штатного розпису – увести скорочену (виведену) посаду. Сам собою факт виконання працівником трудових обов'язків на нерівнозначній посаді, незалежно від наявності чи відсутності згоди працівника з наказом роботодавця про призначення на таку посаду, не є належним виконанням з боку роботодавця рішення суду про поновлення працівника на роботі. Лише оформлена належним чином згода працівника з рішенням роботодавця щодо його поновлення на нерівнозначній посаді (відповідна заява, погодження з наказом про призначення на іншу посаду, ознайомлення під особистий підпис із посадовою інструкцією) може бути підтвердженням наміру такого працівника продовжити трудові відносини на запропонованих роботодавцем умовах праці й у відсутності в роботодавця обов'язку нести відповідальність згідно зі ст. 236 КЗпП України.

<sup>3</sup> Законодавець *не зобов'язує* працівника виходити на роботу наступного робочого дня після оголошення рішення про його поновлення на роботі, як і *не вважає*, що працівник уже повідомлений судом про поновлення його на посаді рішенням суду. А тому після видання наказу про поновлення працівника на роботі треба належним чином повідомити про це працівника, ознайомити його з наказом під розпис. Так роботодавець засвідчить факт виконання ним відповідного рішення.

в апеляційному порядку. Ці обставини *не звільняють* роботодавця від обов'язку негайно виконати рішення суду першої інстанції, тобто поновити працівника на роботі. Якщо апеляційний суд скасував рішення суду першої інстанції і визнав звільнення працівника правомірним, рішення про поновлення втрачає чинність, а працівник вважається звільненим з дати, зазначеної в наказі про звільнення. Для цього роботодавець повинен видати наказ, яким скасовується наказ про поновлення працівника на роботі, а до трудової книжки необхідно внести запис про скасування попереднього запису про поновлення працівника на роботі: «Запис за № <...> є недійсний», у графі 4 вказати номер наказу про скасування наказу про поновлення працівника на роботі.

Важливий нюанс: відповідно до ст. 239 КЗпП України в разі скасування виконаних судових рішень про стягнення заробітної плати чи інших виплат, що впливають із трудових правовідносин, поворот виконання допускається лише тоді, коли скасоване рішення ґрунтувалося на повідомлених позивачем неправдивих відомостях або поданих ним підроблених документах. Отже, працівник не зобов'язаний повертати виплачені йому на підставі рішення суду першої інстанції кошти, немає підстав і для повернення заробітної плати, заробленої працівником після його поновлення до скасування рішення суду першої інстанції.

Відповідно до ст. 237 КЗпП України суд покладає на службову особу, винну в незаконному звільненні працівника, обов'язок оплатити працівникові час вимушеного прогулу<sup>4</sup>. Зазначу, що під

*вимушеним прогулом*<sup>5</sup> варто розуміти час, упродовж якого працівник з вини роботодавця позбавлений можливості працювати (виконувати свою безпосередню трудову функцію й отримувати за це заробітну плату). Вимушений прогул відбувається виключно за наявності вини роботодавця, який *незаконно звільнив* працівника.

До речі, беручи до уваги той факт, що середній заробіток працівника визначається відповідно до ст. 27 Закону України «Про оплату праці» за правилами, передбаченими Порядком обчислення середньої заробітної плати [9; 11], Верховний Суд постановою від 14 вересня 2016 р. (справа № 6–419цс16) сформував таку правову позицію щодо розрахунку середньої заробітної плати за час вимушеного прогулу: нарахування виплат, що обчислюються із середньої заробітної плати за останні 2 місяці роботи, провадяться шляхом множення середньоденного (годинного) заробітку на число робочих днів/годин, а у випадках, передбачених чинним законодавством, календарних днів, які мають бути оплачені за середнім заробітком. Середньоденна (годинна) заробітна плата визначається діленням заробітної плати за фактично відпрацьовани протягом 2-х місяців робочі (календарні) дні на число відпрацьованих робочих днів (годин), а у випадках, передбачених чинним законодавством, – на число календарних днів за цей період [14].

Одразу постає питання: одержаний працівником за рішенням суду про поновлення на роботі *середній заробіток* уважатиметься заробітною платою працівника чи ні? Ми знаємо, що заробітна плата – це *винагорода*, обчислена зазвичай у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові

<sup>4</sup> 10 квітня 2020 р. ОСОБА\_1 видала та підписала наказ про розірвання трудового договору із заступником головного лікаря з організаційно-методичної роботи на підставі п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП України. Рішенням Южноукраїнського міського суду Миколаївської області від 25 вересня 2020 р. у справі № 486/691/20 звільнення ОСОБА\_2 визнано незаконним та скасовано наказ, а також стягнуто з КНП «Южноукраїнська міська багатопрофільна лікарня» на користь ОСОБА\_2 середній заробіток за час вимушеного прогулу в сумі 96 640 гривень 29 копійок з урахуванням податків і обов'язкових платежів. Таким чином, рішенням суду встановлено, що ОСОБА\_2 незаконно звільнено на підставі наказу [12].

<sup>5</sup> Вимушений прогул має місце в разі: 1) незаконного звільнення працівника; 2) незаконного переведення працівника на іншу роботу; 3) затримки видачі трудової книжки; 4) затримки видачі копії наказу (розпорядження) про звільнення; 5) затримки виконання рішення суду про поновлення на роботі; 6) необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу; 7) несвоєчасного укладення трудового договору; 8) унаслідок неправильного формулювання причин звільнення у трудовій книжці, що перешкоджало надалі працевлаштуванню працівника [1, ст. ст. 235, 236; 7, п. 4.1].

за виконану ним роботу [1, ч. 1 ст. 94; 9, ст. 1], що складається з основної заробітної плати, додаткової заробітної плати, інших заохочувальних і компенсаційних виплат. Натомість, *сума середнього заробітку*, яка виплачується працівникові за час вимушеного прогулу, *не є заробітною платою працівника*, яку роботодавець виплачує за виконану роботу, а є виплатою, що розраховується відповідно до Порядку обчислення середньої заробітної плати [11]. Наприклад, у постанові від 8 лютого 2022 р. (справа № 755/12623/19) Верховний Суд зазначив, що за умови встановлення факту незаконного звільнення особи час вимушеного прогулу працівника повинен бути оплачений і спір розглянутий в одному позовному провадженні з вирішенням питання про поновлення на роботі, або в різних провадженнях, що не впливає на розрахунок середнього заробітку, оскільки період, за який він обраховується, є сталим для звільненого працівника [14].

Водночас оплата працівникові часу вимушеного прогулу, нарахована за рішенням суду в розмірі середнього заробітку під час поновлення його на посаді відповідно до ст. 235 КЗпП України, включається до фонду оплати праці штатних працівників у частині *додаткової заробітної плати* як оплата невідпрацьованого часу [10, пп. 2.2.12 п. 2.2 розд. 2]. Наприклад, у постанові Великої Палати Верховного Суду від 8 лютого 2022 р. (справа № 755/12623/19) зазначено, що середній заробіток за час вимушеного прогулу за своїм змістом є *заробітною платою* [14].

У разі затримки роботодавцем виконання рішення органу, який розглядав трудовий спір про поновлення на роботі

незаконно звільненого працівника, цей орган виносить ухвалу про виплату працівникові середнього заробітку або різниці в заробітку за час затримки [1, ст. 236].

При винесенні рішення про поновлення на роботі орган, який розглядає трудовий спір, водночас ухвалює рішення про виплату працівникові середнього заробітку за час вимушеного прогулу або різниці в заробітку за час виконання нижче оплачуваної роботи, але не більш як за разі, якщо поновлення працівника на попередній посаді здійснюється роботодавцем без рішення суду, поновлення відбувається також із дати звільнення працівника);

2) виконання рішення суду вважається завершеним із моменту фактичного допуску працівника до виконання попередніх обов'язків на підставі відповідного акта органу, що ухвалив незаконне рішення про звільнення працівника;

3) видача та скасування наказів належать суто до компетенції роботодавця, а до повноважень суду належить перевірка їхньої законності;

4) у разі виплати середнього заробітку за час вимушеного прогулу особа поновлюється на роботі із дня звільнення, тобто вважається такою, що весь цей час перебувала у трудових відносинах;

5) у справах про поновлення на роботі та стягнення середньої заробітної плати за час вимушеного прогулу позивачі звільнені від сплати судового збору;

6) середній заробіток за час вимушеного прогулу [1, ч. 2 ст. 235], середній заробіток у разі затримки виконання рішення суду про поновлення на роботі [1, ст. 236] мають різну правову природу.

#### ЛІТЕРАТУРА:

1. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. *Відомості Верховної Ради України*. 1971. Додаток до № 50. Ст. № 375. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#top>.
2. Про виконавче провадження : Закон України від 02.06.2016 р. № 1404-VIII, зі змінами від 01.08.2024 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1404-19#Text>.
3. Про практику розгляду судами трудових спорів : постанова Пленуму Верховного Суду України від 06.11.1992 р. № 9. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92>.
4. Про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця : Конвенція МОП № 158 від 22.06.1982 р.
5. Постанова Львівського апеляційного суду від 29.05.2024 р. у справі № 461/10285/23 (провадження № 22-ц/811/720/24). URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/119614583>.
6. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 15.03.2022 р. № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#top>.

7. Інструкція про порядок ведення трудових книжок працівників : спільний наказ Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства соціального захисту населення України № 58 від 29.07.1993 р.

8. Лист Міністерства праці та соціальної політики України № 205/06/187-07 від 07.08.2007 р.

9. Про оплату праці : Закон України від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР.

10. Інструкція зі статистики заробітної плати : наказ Державного комітету статистики України від 13.01.2004 р. № 5.

11. Порядок обчислення середньої заробітної плати : постанова Кабінету Міністрів України від 08.02.1995 р. № 100 (зі змінами та доповненнями).

12. Постанова Миколаївського апеляційного суду від 08.02.2023 р. у справі № 486/399/21.

13. Про судовий збір : Закон України від 08.07.2011 р. № 3674-VI, зі змінами від 13.05.2024. *Відомості Верховної Ради України*. 2012. № 14. Ст. 87. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3674-17#Text>.

14. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/>.