

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2024.84.2.20>

ЗАСТОСУВАННЯ САМОЗАХИСТУ У ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ (НА ПРИКЛАДІ ПРОЦЕДУРИ ПОНОВЛЕННЯ ПРАЦІВНИКА НА ПОСАДІ)

Тихонюк О.В.,
викладач кафедри інформаційного, господарського
та адміністративного права
Національного технічного університету України
«Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»
ORCID: 0000-0003-3123-5841
e-mail: Tykhonyuk.Olga@gmail.com

Тихонюк О.В. Застосування самозахисту у трудових відносинах (на прикладі процедури поновлення працівника на посаді).

Дана публікація присвячена висвітленню наступних питань, а саме: які ознаки притаманні трудовим відносинам; що слід розуміти під самозахистом, перебуваючи в трудових відносинах з роботодавцем; як чинне законодавство про працю України тлумачить «поновлення на посаді» та як відбувається поновлення працівника на роботі за наявності (відсутності) рішення суду.

Акцентовано увагу на тому, що за відсутності в чинному законодавстві про працю України чіткого розуміння, що таке «*трудова відносина*», «*самозахист*», «*поновлення на посаді*»¹ слід керуватись рекомендаціями Міжнародної Організації Праці та вітчизняних науковців-трудоваків, а також судовою практикою у вирішенні трудових спорів.

Зроблено наступні висновки: 1) *трудова відносина* – відносина між працівником і роботодавцем про виконання за винагороду певної роботи відповідно до фаху, кваліфікації або посади на підставі забезпечених роботодавцем умов праці, передбачених трудовим законодавством, трудовим договором, колективним договором; 2) *самозахистом* у трудових відносинах вважається відмова працівника виконувати свої трудові обов'язки з метою відновлення порушеного трудового права; 3) право на *самозахист* реалізується працівником самостійно, незалежно від інших працівників і передбачає самостійні активні дії з охорони своїх трудових прав, життя і здоров'я без звернення або поряд із зверненням до органів з розгляду індивідуальних трудових спорів (КТС, суд) чи до органів з нагляду і контролю за дотриманням законодавства про працю; 4) *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 з дати звільнення працівника); 5) виконання рішення суду вважається завершеним з моменту фактичного допуску працівника до виконання попередніх обов'язків на підставі відповідного акту органу, що прийняв незаконне рішення про звільнення працівника; 6) якщо поновлений працівник на момент поновлення вже працює в іншій установі, то він має розірвати трудовий договір або укласти трудовий договір за сумісництвом (якщо це не заборонено законодавством) з іншою установою, оскільки *основним місцем роботи* для нього є *місце роботи, де цього працівника поновили*.

Ключові слова: право на працю, працівник, роботодавець, трудові відносина, самозахист, поновлення на посаді без рішення суду, поновлення на посаді за рішенням суду.

Tykhoniuk O.V. Application of self-defense in labor relations (on the example of the procedure for reinstatement of an employee).

This publication is devoted to covering the following issues, namely: what are the inherent features of an *employment relationship*; what should be understood as *self-defense* in an employment

¹ Тут і далі по тексту статті курсив мій (Ольга Тихонюк).

relationship with an employer; how does the current labor legislation of Ukraine interpret the concept of “reinstatement” and how is an employee reinstated in the presence (absence) of a court decision.

Attention is focused on the fact that in the absence of a clear understanding of what constitutes “labor relations”, “self-defense” and “reinstatement” in the current labor legislation of Ukraine, one should be guided by the recommendations of the International Labor Organization and domestic labor scholars, as well as by court practice in resolving labor disputes.

This leads to the following conclusions: 1) *labor relations* are the relations between an employee and an employer regarding the performance of certain work for remuneration in accordance with the specialty, qualification or position on the basis of working conditions determined by the employer, provided for by labor legislation, employment contract, collective agreement; 2) *self-defense* in labor relations is considered to be the refusal of an employee to perform his or her labor duties in order to restore the violated labor right; 3) the right to *self-defense* is exercised by an employee independently, independently of other employees, and consists of independent active actions to protect their labor rights, life and health without or together with an appeal to the bodies for consideration of individual labor disputes (Commission on Labor Disputes, court) or to the bodies for supervision and control over compliance with labor legislation; 4) *reinstatement* in the previous job *takes place* not from the date of the court decision on reinstatement, but from the *date of dismissal of the employee*, which is declared invalid in accordance with this decision (if the employer reinstates the employee in the previous position without a court decision, the reinstatement also takes place from the date of dismissal); 5) the execution of the court decision is deemed to be 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; 6) if the reinstated employee is already working in another institution at the time of reinstatement, he/she must terminate the employment contract or enter into a part-time employment contract (unless prohibited by law) with another institution, since the *main place of work* for him/her is the *place of work where the employee was reinstated*.

Key words: right to work, employee, employer, labor relations, self-defense, reinstatement without a court decision, reinstatement by a court decision.

Постановка проблеми. В розумінні чинного законодавства про працю України [1, ст. 3, 21, 21-1, 142] *трудові відносини* – відносини відповідно до укладеного трудового договору (контракту) між працівником і роботодавцем, які виникають із застосування працівниками здатності до праці в суспільному виробництві (але наразі чинний КЗпП України *не містить* визначення трудових відносин¹). Отже, маємо проблему № 1.

Самозахист можливий при наявності грубого порушення трудових прав працівника² і необхідності припинити це порушення і представляє собою відмову від виконання роботи з метою захисту індивідуальних трудових прав (варто наголосити, що чинний КЗпП України також *не містить* визначення самозахисту). Це – проблема № 2.

Окрім цього, в чинному КЗпП України також відсутнє поняття «*поновлення на роботі*», так само КЗпП не встановлює порядку виконання відповідного рішення. А це – проблема № 3.

Мета дослідження полягає у тому, аби з’ясувати, які ознаки притаманні *трудовим відносинам*; що слід розуміти під *самозахистом*, перебуваючи в трудових відносинах з роботодавцем; як чинне законодавство про працю України тлумачить «*поновлення на посаді*» та як відбувається поновлення працівника на роботі за наявності (відсутності) рішення суду.

Стан опрацювання проблематики. До прикладу, Мельник К.М. акцентує увагу на тому, що «відносини з використання та оплати праці, в основі яких лежить несамостійна, наймана праця, прийнято називати трудовими відносинами. Вони складаються в процесі особистого виконання працівником за плату трудової функції з підпорядкуванням правилам ВТР при забезпеченні робо-

¹ Проект Закону України № 5054 від 08.02.2021 «Про внесення змін до КЗпП України щодо визначення поняття трудових відносин та ознак їх наявності» визначав *трудові відносини* як відносини між працівником і роботодавцем, що передбачають виконання за дорученням, під керівництвом і контролем роботодавця особисто працівником за винагороду визначеної роботодавцем роботи [11].

² Грубим порушенням трудових прав роботодавцем наразі вважається, наприклад, допуск працівника до роботи без оформлення трудового договору, оформлення працівника на неповний робочий час у разі фактичного виконання роботи в межах повного робочого часу, виплата заробітної плати без нарахування та сплати єдиного внеску на загальнообов’язкове державне соціальне страхування та податків тощо.

тодавцем умов праці, передбачених трудовим законодавством, колективними угодами, локальними нормативно-правовими актами, трудовим договором» [2, с. 16].

У свою чергу, Болотіна Н.Б. виділяє наступні правові ознаки трудової діяльності в межах трудового договору: 1) праця юридично несамостійна, така, що здійснюється у певного роботодавця (юридичної або фізичної особи); 2) виконується не одноразове трудове завдання, а робота певного виду (трудова функція) шляхом визначення для працівника посади, спеціальності, кваліфікації; 3) робота здійснюється не на свій підприємницький ризик, а шляхом виконання вказівок роботодавця або уповноваженого ним органу з дотриманням встановлених правил ВТР; 4) вимагається виконання протягом встановленого робочого часу певної міри праці (норм праці); 5) передбачається систематичне отримання від роботодавця у встановлені строки грошової винагороди за роботу, що виконується, із забезпеченням встановлених законодавством гарантій та участі роботодавця у фінансуванні соціального страхування працівника; 6) трудовий договір, як правило, укладається на невизначений термін і лише у деяких випадках – укладається строковий трудовий договір [3, с. 33].

За відсутності у вітчизняному законодавстві про працю поняття «самозахист трудових відносин» серед науковців тривалий час ведеться дискусія з приводу того, що під цим слід розуміти. Наприклад, Буряк В.Я. пропонує вважати самозахистом незаборонені законом самостійні активні дії працівника без звернення або разом зі зверненням до органів з вирішення колективних трудових спорів чи до органів з нагляду і контролю за дотриманням законодавства про працю, а також відмову працівника (колективу працівників) від виконання трудових обов'язків з метою захисту порушених прав чи законних інтересів. Також науковець акцентує увагу на тому, що під час самозахисту працівник вчиняє незаборонені дії особистого характеру, що не суперечать моральним засадом суспільства, для захисту своїх порушених суб'єктивних прав та законних інтересів, а також для усунення перешкод у здійсненні своїх прав [4, с. 27]. Умовами для здійснення самозахисту, як вважає Лагутіна І.В., є: «1) порушення права чи можливість його порушення, 2) необхідність припинення (попередження) порушення, 3) використання способів, що відповідають характеру і змісту правопорушення» [5, с. 139].

У свою чергу Вавженчук С.Я. звертає увагу, що «вимогами (і одночасно ознаками) до здійснення самозахисту виступають наступні: 1) порушене право має безперечно належати працівникові; 2) захист може здійснюватися тільки щодо належного трудового права чи законного інтересу працівника; 3) самозахист здійснюється самостійними силами уповноваженої особи без звернення до уповноважених юрисдикційних органів, але це не перешкоджає працівникові залучати до переговорів із роботодавцем свого представника, важливою ознакою є сам факт вчинення дій самостійно працівником; 4) самозахист здійснюється у разі порушення трудових прав, перешкодження їх реалізації або наявності реальної загрози їх порушення чи перешкодження реалізації; 5) самозахист здійснюється з метою припинення порушеного права, усунення перешкод в його реалізації, а також відновлення порушеного права, у разі існування такої можливості; 6) самозахист здійснюється тільки до моменту, коли правопорушення триває: з моменту припинення порушення права або з моменту усунення перешкод у реалізації належного особі права, працівник повинен припинити застосування заходів самозахисту; 7) участь у здійсненні самозахисту беруть тільки суб'єкти трудових відносин – роботодавець та працівник (або працівники під час страйку); 8) самозахист може здійснюватися всіма засобами, які не заборонені законом, а також які не суперечать вимогам суспільної моралі» [6, с. 81].

Як вже зазначалось, 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» [7].

Виклад основного матеріалу. Працівник має право реалізувати свої здібності до продуктивної і творчої праці шляхом укладання трудового договору (контракту) з роботодавцем [1, ч. 2 ст. 21, ст. 21-1]. Як правило, трудовий договір укладається в письмовій формі [1, ч. 1 ст. 24], тобто, може бути укладеним і в усній формі (але з обов'язковим дотриманням певних процедур: подання заяви про прийняття на роботу, видання наказу (розпорядження) про прийняття на роботу, ознайомлення з посадовою інструкцією (прирівнюється до трудового договору)). Але трапляються непоодинокі випадки, коли замість трудового договору роботодавець пропонує – свідомо або за браком знань – укласти трудову угоду. У разі, якщо працівник погоджується саме

на укладання трудової угоди, то він автоматично стає учасником незадекларованої (прихованої) зайнятості.

Незадекларована праця існувала і продовжує існувати, і не тільки в Україні. Цьому сприяє як правова необізнаність про процедури офіційного оформлення трудових відносин, намагання збільшення доходу за рахунок уникнення сплати податків, соціальних внесків, прихованої вторинної зайнятості, збереження права на соціальні допомоги та субсидії – з боку працівників, так і намагання скоротити витрати на робочу силу, а відтак і на виробництво товарів та надання послуг з метою отримання неправомірних конкурентних переваг на ринку – з боку роботодавців. Що ж таке «незадекларована праця»? Відповідь на це питання можна знайти у Комюніке Європейської Комісії 98/219 про незадекларовану працю від 07.04.1998: «незадекларована праця – це оплачувані види діяльності, які є законними за їхнім характером, але незадекларовані в органах державної влади» [8]. Натомість, МОП розглядає незадекларовану працю в контексті більш ширшого поняття *неформальної економіки*, а саме: «це будь-яка діяльність працівників і економічних одиниць, що за законодавством або на практиці не охоплена або недостатньо охоплена формальними нормами» [9]: 1) економічна діяльність без державної реєстрації; 2) наймана праця без оформлення трудових відносин; 3) приховування від державних органів частини відпрацьованого робочого часу та заробітної плати; 4) маскування трудових відносин під виглядом інших форм діяльності (до прикладу, фіктивна самозайнятість, цивільні відносини тощо). Звісно, що у процесі трудової діяльності (реалізації конституційного права на працю) між працівником і роботодавцем виникають і виникатимуть непорозуміння і суперечності з питань застосування законодавства про працю. Але працівникам, задіяним у неформальній економіці, вкрай складно довести факт перебування у трудових відносинах з роботодавцем, адже вони офіційно незареєстровані, на них не поширюється трудове законодавство і соціальний захист і, зазвичай, не обліковуються офіційною статистикою.

Отже, як не втратити в халепу і на що звернути увагу, аби впевнитись, що відносини, які виникли, *виключно трудові*, а не цивільно-правові? Відповідь на це питання знаходимо у Рекомендаціях МОП № 198 про трудове правовідношення від 31.05.2006, а саме: «<...> до ознак існування трудового правовідношення могли б бути віднесені наступні елементи:

а) той факт, що робота: виконується згідно з вказівками і під контролем іншої сторони; передбачає інтеграцію працівника в організаційну структуру підприємства; виконується виключно або головним чином в інтересах іншої особи; виконується особисто працівником; виконується відповідно до певного графіку або на робочому місці, що зазначається або узгоджується стороною, яка замовила її; має певну тривалість і припускає певну наступність; вимагає присутності працівника; передбачає надання інструментів, матеріалів і механізмів стороною, яка замовила роботу;

б) періодична виплата винагороди працівнику: той факт, що дана винагорода є єдиним або основним джерелом доходів працівника; здійснення оплати праці у натуральному виразі шляхом надання працівнику, наприклад, харчових продуктів, житла або транспортних засобів; визнання таких прав, як щотижневі вихідні дні і щорічна відпустка; оплата стороною, яка замовила проведення робіт, поїздок, що здійснюються працівником в цілях виконання роботи; або те, що працівник не несе фінансового ризику» [10, п. 13].

Таким чином, беремо до уваги, що трудовим відносинам притаманні наступні *ознаки*: 1) виконання роботи на умовах трудового договору; 2) виконання роботи за професією (посадою); 3) працівник включається в організаційну структуру (штат) підприємства; 4) виконання роботи за наявної освіти, певних знань, навиків або навичок (кваліфікаційні характеристики); 5) виконання роботи відповідно до певного графіку (визначені час початку і час закінчення робочого дня, зміни, тижня тощо); 6) обов'язок роботодавця надати робоче місце; 7) дотримання правил охорони праці, техніки безпеки, виробничої санітарії, гігієни праці, працювати у виданому або придбаному спецодязі, спецвзутті, користуватися необхідними засобами індивідуального захисту; 8) ведення обліку виконаної працівником роботи; 9) систематична виплата заробітної плати за процес праці (а не її результат); 10) підпорядкування правилам внутрішнього трудового розпорядку; 11) робота виконується під керівництвом і контролем роботодавця; 12) особі, що виконує роботу, надаються дні відпочинку (вихідні, відпустки); 13) на працівника поширюються гарантії та пільги згідно законодавства, колективного договору, трудового договору.

Наразі, за відсутності легального визначення, розглядаємо *самозахист* виключно як відмову працівника виконувати свої трудові обов'язки з метою відновлення порушеного трудового права, тобто: 1) *право працівника не виконувати роботу*, не обумовлену трудовим договором [1, ст. 31]; 2) *право відмовитися від продовження роботи*, якщо на робочому місці виникли умови, небезпечні для життя чи здоров'я працівника або людей, які його оточують, і навколишнього середовища [1, ч. 5 ст. 153]; 3) *можливість припинити роботу після закінчення двотижневого терміну попередження про звільнення за власним бажанням або у разі невиконання роботодавцем законодавства про працю, про охорону праці, умов колективного чи трудового договору* [1, ч. 1, 3 ст. 38].

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

За логікою трудових відносин, доки працівник заробляє собі на життя у роботодавця, на нього покладається обов'язок використовувати усі свої сили для вирішення завдань, що стоять перед роботодавцем та утримуватись від усього, що завдаватиме шкоду його інтересам.

Якщо ж роботодавець не дотримується (або не виконує) умов укладеного з працівником трудового договору, порушує існуючі конституційні гарантії щодо реалізації права на працю або ж законодавство про працю, то виникає трудовий конфлікт.

Трудові спори про поновлення працівника на роботі, незалежно від підстави звільнення, розглядаються безпосередньо у судовому порядку відповідно до ст. 232 чинного КЗпП України [1]. При цьому варто пам'ятати, що відповідно до ст. 9 Конвенції МОП № 158 від 22.06.1982 «Про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця» *тягар доведення наявності законної підстави звільнення покладено на роботодавця* [12].

До речі, у справах про стягнення заробітної плати та поновлення на роботі *позивачі звільняються* від сплати судового збору.

Логічним видається той факт, що в умовах триваючої повномасштабної війни в Україні значно зменшилась кількість позовів у трудових спорах з відновлення порушених прав працівників, але 2023 рік засвідчив поштовп боротьби у судах, про що свідчить аналіз річних звітів судів першої інстанції про розгляд справ у порядку цивільного судочинства за 2021-2023 рр., розміщений на сайті Державної судової адміністрації України [13]. До прикладу, у 2021 р. було подано 2760 позовів про поновлення на роботі, з них – 797 рішень суду на користь позивача; у 2022 р. – 1683 позовних заяв¹, з них – 755 рішень суду на користь позивача; у 2023 р. – 1482 позовні заяви, з них – 683 рішень суду на користь позивача.

Зазначу, що звільнення працівника з порушенням встановленого законом порядку свідчить про незаконність такого звільнення та тягне за собою поновлення порушених прав працівника. Відповідно до ч. 1 ст. 235 КЗпП України працівник підлягає поновленню на попередній роботі у разі *незаконного звільнення*, під яким слід розуміти як *звільнення без законної підстави*, так і *звільнення*² з порушенням порядку, встановленого законом.

Зазвичай всі судові рішення виконуються після набрання законної сили (після їх оскарження до апеляційного суду). Але у справах про поновлення працівника на посаді зовсім інша процедура, а саме: рішення суду про *поновлення на роботі виконується негайно*, на наступний день після оголошення рішення суду першої інстанції (або апеляції), незалежно від того, чи буде це рішення оскаржуватися [1, ч. 8 ст. 235].

Що мається на увазі? *По-перше*, на наступний день після оголошення рішення суду працівник повинен з'явитись на роботу (на своє безпосереднє робоче місце). *По-друге*, роботодавець повинен видати наказ про скасування наказу про звільнення та про поновлення працівника на посаді,

¹ [14] <https://www.epravda.com.ua/publications/2022/12/8/694732>.

² До прикладу, Львівський апеляційний суд своїм рішенням від 29.05.2024 [15] поновив на посаді філологиню Ірину Фаріон виключно через процедурні помилки, допущені роботодавцем: 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) в 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 Фаріон середній заробіток за період вимушеного прогулу — майже 124 тис. грн. (як бачимо, при виплаті середнього заробітку за час вимушеного прогулу особа поновлюється на роботі з дня звільнення, тобто, вважається такою, що весь цей час перебувала в трудових відносинах). Разом з цим Суд визнав навішування ярлика «неукраїнців» за мовною ознакою аморальним проступком, несумісним з продовженням роботи на посаді професора.

яка вказана в рішенні суду¹, ознайомити працівника з наказом під розпис (повідомити працівника шляхом направлення йому за місцем фактичного проживання листа із долученням копії наказу або у інший доступний спосіб електронної комунікації [16, ст. 7]). *По-третьє*, внести відповідний запис до трудової книжки працівника: «Запис за № таким-то є недійсним, поновлений на попередній роботі» [17, п. 2.10]. *По-четверте*, роботодавець повинен фактично допустити працівника до виконання трудових обов'язків, тобто надати йому роботу. *По-п'яте*, вжити відповідних заходів щодо запобігання мобінгу та будь-яким діям, що можуть сприйматись як переслідування працівника за звернення до суду. *По-шосте*, вжити інші заходи, передбачені ст. 141 КЗпП України. *По-сьоме*, виплатити працівникові негайно всі суми, зазначені у рішенні суду (середній заробіток, 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 заробіток за весь час затримки виконання рішення суду. *По-восьме*, якщо роботодавець відмовляється видати наказ і допустити працівника до роботи з наступного після винесення рішення суду дня, то, у такому разі, проводиться примусове виконання судового рішення за допомогою державного виконавця.

Уявімо таку ситуацію: роботодавець виконує рішення суду, а працівник відсутній на робочому місці або він перебуває за межами України, або отримав статус внутрішньо переміщеної особи. Факт нез'явлення працівника на роботі не позбавляє роботодавця можливості *вчиняти дії щодо його розшуку*, надсилати працівникові повідомлення та/або копію наказу про поновлення на посаді. Відсутність працівника на роботі має відобразитись у *табелі обліку робочого часу без нарахування заробітної плати*, в подальшому роботодавець може звільнити такого працівника на загальних підставах. Прогул без поважних причин слід фіксувати з дати, коли працівникові стало відомо про таке поновлення.

Як роботодавець може встановити відсутність працівника на робочому місці? Для з'ясування причини відсутності працівника на роботі роботодавець на свій розсуд може: 1) зателефонувати працівнику (або його близьким родичам); 2) написати працівнику в доступні месенджери; 3) надіслати листа електронною поштою; 4) відвідати працівника за місцем реєстрації або місцем фактичного проживання; 5) надіслати лист з повідомленням про вручення з пропозицією надати пояснення щодо своєї відсутності.

Якщо поновлення працівника на посаді відбувається у позасудовий спосіб (наприклад, за допомогою медіації), то алгоритм дій наступний: *по-перше*, роботодавцю необхідно викликати працівника на роботу; *по-друге*, видати наказ про поновлення працівника на роботі (поновлення відбувається з дати звільнення працівника, з наказом про поновлення працівник ознайомлюється під особистий підпис); *по-третьє*, необхідно внести відповідний запис у трудову книжку (визнається недійсним запис про звільнення і робиться запис про поновлення на попередній роботі з обов'язковим посиланням на наказ про поновлення на роботі) [17, п. 2.10]; *по-четверте*, працівникові слід виплатити середній заробіток за час вимушеного прогулу (з дати видачі наказу про звільнення), але компенсація за моральну шкоду у даному разі не виплачується (обов'язок щодо даної виплати виникає у роботодавця виключно на підставі рішення суду); *по-п'яте*, слід допустити працівника до виконання його безпосередніх трудових обов'язків (за потреби подається на підпис змінена посадова інструкція).

У випадку, якщо поновлений працівник на момент поновлення вже працює в іншій установі, то він має розірвати трудовий договір або укласти трудовий договір за сумісництвом (якщо це не заборонено законодавством) з іншою установою, оскільки *основним місцем роботи* для нього є *місце роботи, де цього працівника поновили*.

¹ 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 – ввести скорочену (виведену) посаду. Сам по собі 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 з посадовою інструкцією) може бути підтвердженням наміру такого працівника продовжити трудові відносини на запропонованих роботодавцем умовах праці та у відсутності в роботодавця обов'язку нести відповідальність згідно ст. 236 КЗпП України.

Висновки:

1) у процесі трудової діяльності між працівником і роботодавцем виникають і виникатимуть непорозуміння і суперечності з питань застосування законодавства про працю, але працівникам, задіяним у неформальній економіці, вкрай складно довести факт перебування у трудових відносинах з роботодавцем, адже вони офіційно незареєстровані, на них не поширюється трудове законодавство і соціальний захист і, зазвичай, не обліковуються офіційною статистикою;

2) *трудові відносини* – відносини між працівником і роботодавцем про виконання за винагороду певної роботи відповідно до фаху, кваліфікації або посади на підставі забезпечених роботодавцем умов праці, передбачених трудовим законодавством, трудовим договором, колективним договором;

3) *самозахистом* у трудових відносинах вважається відмова працівника виконувати свої трудові обов'язки з метою відновлення порушеного трудового права;

4) *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 з дати звільнення працівника);

5) виконання рішення суду вважається завершеним з моменту фактичного допуску працівника до виконання попередніх обов'язків на підставі відповідного акту органу, що прийняв незаконне рішення про звільнення працівника [18];

6) якщо особу поновлено на посаді, то вона вже не має статусу звільненого працівника, у такому разі підстави покладення на роботодавця відповідальності за ст. 117 КЗпП України не виникають;

7) видача та скасування наказів відноситься виключно до компетенції роботодавця, а до повноважень суду належить перевірка їх законності.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971. *Відомості Верховної Ради України*. 1971. (Додаток до № 50). Ст. 375. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#top>.
2. Мельник К.М. Трудове право України: підручник. – Харків: Діса плюс, 2014.
3. Болотіна Н.Б. Трудовий договір та його сторони. *Праця і закон*. 2008. № 9. С. 33.
4. Бурак В.Я. Колективні види самозахисту працівниками порушених трудових прав і законних інтересів. *Актуальні проблеми трудового права та права соціального забезпечення*. Хмельницький, 2007. С. 26–28.
5. Лагутіна І.В. Форми захисту трудових прав працівників: Дис. канд.юрид.наук: 12.00.05. Одеська національна юридична академія. О., 2007. 206 с.
6. Вавженчук С.Я. Вимоги до способів самозахисту трудових прав. *Вісник Одеського національного університету. Правознавство*. Том 16. № 9 (2011). С. 78–83.
7. Про виконавче провадження: *Закон України* від 02.06.2016 № 1404-VIII (із змінами від 01.08.2024). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1404-19#Text>.
8. Про незадекларовану працю: *Комюніке Європейської Комісії* 98/219 від 07.04.1998. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legalcontent/EN/TXT/?uri=URISERV%3Ac11710>.
9. Про перехід від неформальної економіки до формальної: *Рекомендації МОП* № 204, 2015. URL: Презентація PowerPoint (ilo.org).
10. Про трудове правовідношення: *Рекомендації МОП* № 198 від 31.05.2006.
11. Про внесення змін до КЗпП України щодо визначення поняття трудових відносин та ознак їх наявності: *проект Закону України* № 5054 від 08.02.2021.
12. Про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця: *Конвенція МОП* № 158 від 22.06.1982.
13. Державна судова адміністрація України. Судова статистика (інформація з екрану). URL: https://court.gov.ua/inshe/sudova_statystyka/.
14. Вінокуров Ярослав. *Мільйони українців втратили роботу через війну. Звідки вони беруть гроші на життя?* URL: <https://www.epravda.com.ua/publications/2022/12/8/694732/>.
15. Постанова Львівського апеляційного суду від 29.05.2024 у справі № 461/10285/23 (провадження № 22-ц/811/720/24). URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/119614583>.

16. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : *Закон України* від 15.03.2022 № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#top>.
17. 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.
18. Лист Міністерства праці та соціальної політики України № 205/06/187-07 від 07.08.2007.