

ПОНОВЛЕННЯ ПРАЦІВНИКА НА РОБОТІ ЗА РІШЕННЯМ СУДУ

Статтею 124 Конституції України визначено, що **судові рішення є обов'язковими до виконання на всій території України.**

Конституція України, трудове та цивільне законодавство закріплює обов'язок кожного неухильно додержуватися положень Конституції України та законів України, добросовісно здійснювати свої права та обов'язки і встановлює відповідальність за їх невиконання та передбачає заходи примусового виконання обов'язків.

У разі звільнення без законної підстави або незаконного переведення на іншу роботу працівник повинен бути поновлений на попередній роботі (ч. 1 ст. 235 КЗпП України).

Суд не може змінити підстави розірвання трудового договору чи скасувати накази (розпорядження) роботодавця, проте може визнати звільнення незаконним і зобов'язати роботодавця поновити працівника на роботі.

Рішення суду про поновлення на роботі незаконно звільненого або переведеного на іншу роботу працівника підлягає негайному виконанню (ч. 5 ст. 235 КЗпП України, ст. 76 Закону України "Про виконавче провадження", п. 4 ч. 1 ст. 367 ЦПК України).

Негайне виконання судового **рішення** полягає в тому, що воно **набуває властивостей обов'язковості і підлягає виконанню** не з моменту набрання ним законної сили, а **негайно з часу його оголошення в судовому засіданні.**

Судові рішення, які відповідно до закону підлягають негайному виконанню, є **обов'язковими для виконання**, зокрема, посадовими особами, від яких залежить реалізація прав особи, підтверджених судовим рішенням.

Як роз'яснив Пленум Верховного Суду України у пункті 34 постанови Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 року № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів», **належним виконанням судового рішення про поновлення на роботі слід вважати видання роботодавцем про це наказу (розпорядження), що дає можливість працівнику приступити до виконання своїх попередніх обов'язків.**

Отже, законодавство передбачає **обов'язок роботодавця добровільно і негайно виконати рішення суду про поновлення працівника на роботі і цей обов'язок полягає у тому, що у роботодавця виникає обов'язок видати наказ (розпорядження) про поновлення працівника на роботі відразу після оголошення рішення суду, незалежно від того, чи буде дане рішення суду оскаржуватися.**

ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ
«АВС»

НАКАЗ

20 жовтня 2014 року

м. Миколаїв

№ 43-ос

Про поновлення на роботі

/прізвище, ініціали/

На виконання рішення Центрального районного суду м. Миколаєва від "___" _____ 20__ року по справі № _____,

НАКАЗУЮ:

1. Скасувати наказ від 10 лютого 2014 року № 14-ос про звільнення _____.
ініціали/ /прізвище,
2. Поновити _____ на попередній роботі на посаді _____
з 10 лютого 2014 року. /прізвище, ініціали/
3. Виплатити _____ середній заробіток за час вимушеного прогулу.
/прізвище, ініціали/

Підстава: рішення Центрального районного суду м. Миколаєва від "___" _____ 20__ року.

Директор

/підпис/

/ініціали, прізвище/

З наказом ознайомлений(а):

"___" _____ 20__ року

/підпис працівника/

/ініціали, прізвище/

На підставі наказу (розпорядження) про поновлення працівника на роботі **вносяться зміни до трудової книжки** працівника відповідно до пункту 2.10 Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників, затвердженої наказом Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства соціального захисту населення від 29.07.93 р. № 58. Зокрема, **визнається недійсним запис**, зроблений відповідно до наказу (розпорядження), визнаного судом незаконним.

ВІДОМОСТІ ПРО РОБОТУ

№ запису	Дата			Відомості про прийом на роботу, переведення на іншу роботу і звільнення (із зазначенням причин і посиланням на статтю, пункт закону)	На підставі чого внесено запис (документ, його дата і номер)
	число	місяць	рік		
1	2			3	4
9	10	02	2014	Звільнений у зв'язку з систематичним невиконанням трудових обов'язків без поважних причин (п. 3 ст. 40 КЗпП України)	Наказ № 14-ос від 10.02.2014
10	20	10	2014	Запис за № 9 недійсний. Поновлений на попередній роботі.	Наказ № 43-ос від 20.10.2014

Зразок

Поновлення працівника на попередній роботі **відбувається з дати звільнення** на підставі рішення суду, яким визнано звільнення незаконним, а не з дати винесення судом такою рішення.

У випадку невиконання роботодавцем обов'язку видати наказ (розпорядження) про поновлення працівника на роботі добровільно, рішення суду підлягає виконанню у примусовому порядку.

Умови і порядок виконання рішень судів та інших органів (посадових осіб), що підлягають примусовому виконанню у разі невиконання їх у добровільному порядку, визначають Закон України «Про виконавче провадження», а також Інструкція про проведення виконавчих дій, затверджена наказом Міністерства юстиції України від 15 грудня 1999 року № 74/5.

Відповідно до зазначених нормативно-правових актів примусове виконання рішень в Україні покладається на державну виконавчу службу та здійснюється останньою на підставі виконавчого документа.

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 (далі - роботодавець), який прийняв незаконне рішення про звільнення або переведення працівника (ч. 1 ст. 76 Закону України “Про виконавче провадження”).**

У разі невиконання рішення про поновлення на роботі незаконно звільненого або переведеного працівника **на роботодавця накладається штраф** та застосовуються інші заходи, передбачені законом (ч. 2 ст. 76 Закону України “Про виконавче провадження”, ч. 2 ст. 14 ЦПК України).

*Головний спеціаліст
з правової роботи облпрофради*

