

ЮРИДИЧНА ДОВІДКА

щодо поновлення та підвищення на роботі працівника

1. Щодо поновлення на роботі працівника.

Статтею 235 Кодексу законів про працю України (надалі - КЗПП) визначено, що у разі звільнення **без законної підстави** або незаконного переведення на іншу роботу, у тому числі у зв'язку з повідомленням про порушення вимог Закону України "Про запобігання корупції" іншою особою, працівник повинен бути **поновлений на попередній роботі органом, який розглядає трудовий спір.**

Згідно з статтею 221 КЗПП органами, які розглядають трудові спори є:

- 1) комісія по трудових спорах;
- 2) районними, районними у місті, міськими чи міськрайонними судами.

Відповідно до статті 224 КЗПП **комісія по трудових спорах** є обов'язковим первинним органом по **розгляду трудових спорів**, що виникають на підприємствах, в установах, організаціях, **за винятком спорів**, зазначених у статтях 222, 232 КЗПП.

Статтею 232 передбачено, що **безпосередньо в районних, районних у місті, міських чи міськрайонних судах** розглядаються трудові спори за заявами працівників про поновлення на роботі незалежно від підстав припинення трудового договору, зміну дати і формулювання причини звільнення, оплати за час вимушеного прогулу або виконання нижчеоплачуваної роботи, за винятком спорів працівників.

Крім того, звертаємо Вашу увагу на те, що відповідно до пункту 6 статті 40 КЗПП поновлення на роботі попереднього працівника є підставою для розірвання з ініціативи роботодавця договору із працівником, який наразі обіймає таку посаду.

Також, згідно з роз'ясненнями Міністерства юстиції України про порядок розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу від 1 лютого 2011 р. **поновлення на роботі можливе у таких випадках:**

- згідно з рішенням суду, якщо працівник звільнений без законних підстав;
- якщо працівник звільнений без погодження з профспілковим органом, (у випадку, коли погодження з профспілковим органом є обов'язковим згідно з законом);
- у випадку, якщо працівника звільнено з роботи у зв'язку з незаконним засудженням.

Таким чином, поновлення на робочому місці здійснюється виключно на підставі рішень прийнятих районними, районними у місті, міськими чи міськрайонними судами.

Додатково звертаємо Вашу увагу на положення статті 36 КЗПП якою регламентується підстави припинення трудового договору. Так, у разі припинення трудового договору (контракту) з підстав визначених статтею 36 КЗПП трудові відносини, що існували між працівником та роботодавцем припиняються, оскільки відповідно до частини 2 статті 21 КЗПП працівник саме шляхом укладання трудового договору (контракту) з роботодавцем може реалізувати свої здібності до продуктивної і творчої праці. Тому припинення трудового договору тягне за собою припинення трудових правовідносин.

Працівник, з яким розірвано трудовий договір з підстав, передбачених пунктом 1 статті 40 КЗПП (крім випадку ліквідації підприємства, установи, організації), протягом одного року має право на укладення трудового договору у **разі поворотного прийняття на роботу**, якщо власник або уповноважений ним орган проводить прийняття на роботу працівників аналогічної кваліфікації.

Отже, повторне укладення трудового договору (контракту) з роботодавцем не є поновленням на роботі і вважається повторним прийняттям на роботу працівника.

2. Щодо підвищення працівника за посадою.

Чинне законодавство України не містить визначення "підвищення" в розумінні трудових відносин. В даному застосовується інші терміни, такі як "переведення", "переміщення", "зміна істотних умов праці".

Відповідно до статті 32 КЗПП переведення на іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації, а також переведення на роботу на інше підприємство, в установу, організацію або в іншу місцевість, хоча б разом з підприємством, установою, організацією, допускається тільки за згодою працівника, за винятком випадків, передбачених у статті 33 КЗПП та в інших випадках, передбачених законодавством.

Не вважається переведенням на іншу роботу і не потребує згоди працівника переміщення його на тому ж підприємстві, в установі, організації на інше робоче місце, в інший структурний підрозділ у тій же місцевості, доручення роботи на іншому механізмі або агрегаті у межах спеціальності, кваліфікації чи посади, обумовленої трудовим договором. Власник або уповноважений ним орган не має права переміщати працівника на роботу, протипоказану йому за станом здоров'я.

У зв'язку із змінами в організації виробництва і праці допускається зміна істотних умов праці при продовженні роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою. Про зміну істотних умов праці - систем та розмірів оплати праці, пільг, режиму роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміну розрядів і найменування посад та інших - працівник повинен бути повідомлений не пізніше ніж за два місяці.

Окремо звертаємо Вашу увагу на те, що змінами істотних умов праці є будь-які зміни щодо наступних умов трудового договору:

- систем та розмірів оплати праці;
- пільг;
- режиму роботи;
- встановлення або скасування неповного робочого часу;
- суміщення професій;
- зміну розрядів і найменування посад.

Також статтею 32 КЗПП встановлено, що роботодавець зобов'язаний повідомити працівників про зміни істотних умов праці не пізніше ніж за два місяці.

Так, наприклад, можливим “підвищенням” може бути зміна розміру оплати праці у бік її зростання.

3. Короткий юридичний аналіз ситуації що склалася.

З юридичної точки зору поновлення та підвищення на роботі громадянки Губаревої Г.О. (надалі - Працівник) не відбулося, оскільки:

1. 08 червня 2018 року між Національним інститутом раку та Працівником було припинено трудовий договір і жодна із сторін таке звільнення не було оскаржене у судовому порядку.
2. Поновлення на роботі працівника здійснюється не інакше як на підставі рішення суду.
3. Між Національним інститутом раку та Працівником було укладено новий трудовий договір (контракт), що у розумінні пункту 1 статті 40 КЗПП є укладенням трудового договору при повторному прийнятті на роботу.
4. Термін “підвищення” не застосовується у трудовому законодавстві, однак даний термін має на увазі застосування позитивних заходів заохочення від роботодавця по відношенню до працівника (наприклад збільшення окладу працівника). Схожим до цього поняття є “переміщення”, “переведення”, “зміна істотних умов праці”, що передбачає зміну в організації роботи працівника з яким укладено трудовий дона підприємстві.
5. **Таким чином Працівника не було поновлено на робочому місці та не було підвищено.**