

УДК 349.2

**ПОНЯТИЕ, СОДЕРЖАНИЕ, СТРУКТУРА,
ПРЕДЕЛЫ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ПРАВА НА ВОССТАНОВЛЕНИЕ НА РАБОТЕ****Е.М. ПРОКОПЁНОК***(Национальный центр законодательства
и правовых исследований Республики Беларусь, Минск)*

Проводится анализ теоретических и практических аспектов функционирования института восстановления на работе в Республике Беларусь. Раскрывается сущность восстановления на работе как социально-правовой категории. Уточняются признаки восстановления на работе. Предлагается определение понятия «восстановление на работе». Объясняется необходимость решения проблемы обоснования концепции права работника на восстановление на работе. Дается характеристика права работника на восстановление на работе как сложного по своей внутренней структуре права. Раскрываются особенности его содержания и правового регулирования. Вносятся предложения по законодательному закреплению права работника на восстановление на работе. Выявляются пределы осуществления права работника на восстановление на работе. Вырабатываются научно-практические рекомендации по совершенствованию трудового законодательства в данной сфере.

Введение. Институт восстановления на работе является основной гарантией прав и законных интересов работников в трудовых правоотношениях с нанимателем. Однако в настоящее время его нормы закреплены в законодательстве в разрозненном виде, например, в статьях 44, 241, 243 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) [1]. В этой связи возникает проблема обоснования концепции права работника на восстановление на работе [2, с. 362], пути решения которой, как представляется, должны основываться на изучении социально-правовой сущности восстановления на работе, правовой природы соответствующего права работника. Исследованием правовой природы субъективных прав граждан, способов их реализации занимались такие известные ученые, как Н.Г. Александров, С.С. Алексеев, С.Н. Братусь, А.В. Венедиктов, Д.М. Генкин, О.С. Иоффе и другие. Вопросы защиты трудовых прав граждан в Республике Беларусь получили отражение в работах Г.А. Василевича, А.А. Кеника, К.И. Кеник, Э.А. Лопатевской, В.В. Подгруши [3 – 7]. Однако, как показывает анализ литературы, общих теоретических положений о праве на восстановление на работе не выработано до сих пор.

Цель данного исследования – раскрыть сущность восстановления на работе как социально-правовой категории, определить понятие права работника на восстановление на работе, выявить особенности его содержания и структуры, обозначить пределы его осуществления, выработать научно-практические рекомендации по совершенствованию трудового законодательства в данной сфере.

Основная часть. Раскрытие социально-правовой сущности восстановления на работе имеет важное значение для развития трудового права, теории трудового процессуального отношения в частности. До настоящего времени уяснению смысла данной юридической конструкции не было посвящено ни одного комплексного исследования. Следует отметить, что в целом формирование аппарата трудового права является одной из актуальных проблем современной трудово-правовой науки и, как отмечается в литературе, лишь в конце 90-х годов XX века появилась первая фундаментальная работа (монография С.Ю. Головиной) в указанной области правовых исследований [8, с. 58]. «Понятийный аппарат трудового права – иерархически организованная информационная система, включающая в себя логически взаимосвязанные и структурно упорядоченные понятия, категории, термины и их определения, обладающие целостностью и отнесенностью самостоятельностью функционирования в правовом понятийном пространстве» [8, с. 59].

Какова же правовая природа восстановления на работе? Анализ судебной практики, изучение проблематики института «трудовые споры», позволяет выявить признаки, указывающие на сложность и многофункциональность данной категории. В литературе по трудовому праву можно найти различные определения понятия «восстановление на работе». Существующие дефиниции, как правило, формулируются следующим образом:

«Восстановление на работе. В случае увольнения без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения либо незаконного перевода на другую работу рабочий или служащий должен быть восстановлен на прежней работе органом, рассматривающим трудовой спор» [9 с. 27];

«Восстановление на работе – это возвращение работника в прежнее правовое положение, существовавшее до незаконного увольнения или незаконного перевода на другую работу» [5, с. 166].

Определения понятия «восстановление на работе», как правило, отличаются «ситуативностью описания», требуют детальных поправок. *Во-первых*, само существование норм о восстановлении на работе в белорусском законодательстве обусловлено необходимостью вмешательства государства в трудовые отношения с целью защиты работников от злоупотреблений со стороны нанимателей. Как представляется, наличие публичных начал в деле разрешения трудовых споров оправдано с точки зрения социальной справедливости и солидарности как главной гарантии права на труд. *Во-вторых*, восстановление на работе на практике всегда основано на решении юрисдикционного органа, носителя властных полномо-

чий. Принятие решения о восстановлении на работе – это не прерогатива нанимателя. Между тем существует точка зрения (В.В. Подгруша), согласно которой восстановление на работе может осуществляться на основании решения самого нанимателя, например, в случае выполнения последним требований органов надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде (протеста прокурора или предписания государственного инспектора труда) [7]. «При различных видах разбирательства трудовых споров, – отмечает В.Н. Толкунова, – могут возникнуть три вида процессуальных отношений между юрисдикционными органами и участниками спора: трудовые процессуальные, гражданско-процессуальные и административно-процессуальные» [10, с. 27]. *В-третьих*, ввиду того, что наниматель с умыслом либо по неосторожности допускает нарушения трудового законодательства при изменении или прекращении трудовых отношений с работником, решение «стороннего арбитра» вносит в трудовые отношения печать психологической напряженности. Работник, какой бы безупречной не была его служебная характеристика, начинает сомневаться в компетентности нанимателя, опасаться, не будут ли его преследовать, пытаться убрать с работы всеми доступными средствами, сможет ли он удержаться на работе и т.п. Возникающий в связи с восстановлением на работе психологический дискомфорт является главным фактором, препятствующим реализации права на труд, социальной функции трудового права в целом, предопределяет результат процесса рассмотрения индивидуального трудового спора. Как показывает судебная статистика, разрешение спора по существу часто не завершается ввиду отказа от иска или утверждения судьей мирового соглашения. Таким образом, остается не выясненным, защитил ли на самом деле работник свои трудовые права. *В-четвертых*, учитывая положения статьи 11 Гражданского кодекса Республики Беларусь, восстановление на работе можно рассматривать как один из способов защиты трудовых прав [11]. Вместе с тем трактовка понятия восстановления на работе в таком аспекте не в полной мере выражает его сущность, поскольку, как верно, отмечают М.В. Лушникова и А.М. Лушников «... конструкция реституции к трудовым отношениям в чистом виде неприменима, ибо труд не подлежит возврату» [8, с. 205]. Восстановление на работе – это скорее результат реализации работником своего субъективного права на защиту трудовых прав: охранительного субъективного права работника на восстановление на работе. Исходя из содержания исковых заявлений, в качестве составного элемента субъективного права на защиту истцы указывают право-требование о восстановлении на работе. При этом не все исковые заявления содержат требования о полном восстановлении прежнего положения работника (например, работник может не требовать взыскания материального возмещения морального вреда либо в силу собственного желания, либо в связи с отсутствием такой возможности по законодательству). *В-пятых*, в соответствии с трудовым законодательством судебной практикой и судебной статистикой, основаниями восстановления на работе являются следующие трудовые правонарушения: 1) увольнение без законного основания; 2) незаконный перевод; 3) незаконное перемещение; 4) незаконное изменение существенных условий труда; 5) незаконное отстранение от работы. Характеристике данных оснований значительное внимание в своих работах уделяют ученые К.И. Кеник, В.В. Подгруша [5, с. 162 – 166; 7]. В этой связи следует отметить, что понятие «восстановление на работе» носит собирательный характер и предполагает обеспечение прежних: рабочего места, существенных условий труда, должности и т.д. *В-шестых*, восстановление на работе является основанием материальной ответственности должностных лиц нанимателя, виновных в совершении одного из указанных выше трудовых правонарушений (ст. 245 ТК). *В-седьмых*, в случаях увольнения либо незаконного перевода восстановление на работе может являться основанием для материального возмещения морального вреда, причиненного работнику (ст. 246 ТК).

Право на восстановление на работе – это охранительное субъективное право, представляющее собой юридически закрепленную возможность управомоченного лица (работника) использовать специальные меры правоохранительного характера с целью защиты трудовых прав и интересов. Особенность субъективного права работника на восстановление на работе определяется моментом его возникновения, обусловленным правосубъектностью его носителя. И если субъективное право на труд по общему правилу возникает с 16 лет, то субъективные охранительные права работника – с момента обнаружения разногласий с нанимателем (индивидуального трудового спора). Право на восстановление на работе реализуется всегда в рамках относительных процессуальных охранительных правоотношений и возникает с момента прекращения трудового договора без законного основания, незаконного перевода, перемещения, изменения существенных условий труда, отстранения от работы.

Поскольку в условиях правового государства особое значение приобретает защита прав граждан, право на восстановление на работе можно рассматривать как самостоятельное субъективное право, отличающееся особенностями содержания. В юридической литературе существуют различные мнения относительно содержания субъективного права [12, с. 74 – 75]. Некоторые авторы полагают наличие в субъективном праве двух правомочий: а) возможности совершения определенных действий самим управомоченным и б) возможности управомоченного требовать определенного действия от обязанного лица. Другие (Н.Г. Александров) указывают на трехчленное деление субъективного права: а) право управомоченного на свои деяния; б) право требования; в) право притязания [8, с. 46; 12, с. 73]. Часть авторов (Н.И. Матузов, А.В. Малько) выделяют четыре правомочия: а) право-поведение; б) право-требование; в) право-пользование; г) право-притязание [13, с. 490].

Таким образом, субъективное право по своему содержанию представляет собой совокупность ряда возможностей: 1) возможности поведения самого управомоченного (обладателя права), т.е. право на собственные действия; 2) возможности требовать определенного поведения от правообязанного лица, т.е. право на чужие действия; 3) возможности прибегнуть к принудительной силе государства в случае неисполнения противостоящей стороной своей обязанности (притязание); 4) возможность пользоваться на основе данного права определенным социальным благом [13, с. 490].

Содержание субъективного права на восстановление на работе определяется в первую очередь типом соответствующего охранительного правоотношения. При этом следует учитывать, что «особенностью субъективных трудовых прав является то, что они по своему содержательному наполнению являются собой единство личной, организационной и имущественной компоненты» [8, с. 46]. Первую возможность (право – поведение) работник может реализовать только лично. При этом ни наниматель, ни государственные органы не вправе его лишать возможности активных действий в соответствии с принадлежащим ему субъективным правом на защиту. «Ограничение прав и свобод возможно: 1) только в случаях, предусмотренных законом; 2) должна быть правомерная цель, а именно для обеспечения: а) национальной безопасности; б) общественного порядка; в) защиты нравственности и здоровья населения; г) защиты прав и свобод других лиц. Соблюдение указанных принципов – важнейшая основа правомерной деятельности государства» [3, с. 13]. Вторая возможность (право – требование), включенная в содержание субъективного права работника на восстановление на работе, обеспечивает работнику реальность осуществления предоставленного ему права посредством требования совершения действий от правообязанного лица (нанимателя). Третья возможность (право – пользование) определяет полномочие пользоваться на основе данного права социальным благом в сфере трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений. Четвертая возможность (право – притязание) как составная часть любого субъективного права реализуется тогда, когда работник по не зависящим от него причинам не может воспользоваться своими правами, поскольку наниматель препятствует этому либо не исполняет своих обязанностей. В такой ситуации работник обращается за содействием к соответствующим органам. «Масштаб и мера прав и свобод обуславливаются объективными и субъективными факторами, а именно представлением личности о должном и имеющимся в обществе социальными возможностями для удовлетворения таких притязаний» [14, с. 27].

Субъективное право как обеспеченная законом мера возможного поведения управомоченного лица, по общему правилу, включает в себя и возможность собственных фактических и юридических действий, и возможность защиты с помощью государственного принуждения. Особенность реализации охранительного права на восстановление на работе заключается в том, что работнику как управомоченному лицу предоставлена законом лишь возможность защиты с помощью государственного принуждения, т.е. возможность совершать собственно юридические действия, направленные на обращение в юрисдикционные органы (комиссию по трудовым спорам, суд), участие в процессе рассмотрения спора. При этом работник имеет следующие права: обращаться в комиссию по трудовым спорам (далее – КТС) или в суд за защитой трудовых прав и интересов путем подачи соответствующего заявления в установленные законодательством сроки; обосновывать уважительность пропусков сроков обращения в КТС или в суд с целью их восстановления; требовать регистрации заявления в КТС; написать заявление в КТС о рассмотрении спора в его отсутствие; получить копию принятого по соглашению между представителями нанимателя и профсоюза решения КТС; обжаловать решение КТС в суд в десятидневный срок со дня вручения им копии решения (в том числе в случае пропуска указанного срока); право на освобождение от уплаты судебных расходов; право на оплату за время вынужденного прогула или выполнения нижеоплачиваемой работы; требовать возмещения морального вреда в предусмотренных законом случаях; другие. Указанные права закреплены специальными нормами главы 17 ТК [1].

Данный перечень можно предложить дополнить, закрепив на законодательном уровне право работника на представителя его интересов при рассмотрении спора в КТС, обозначить предъявляемые к нему требования (например, в качестве представителя может выступать заинтересованное физическое лицо – родственник), а также право на восстановление на работе, обеспечение прежних: рабочего места, существенных условий труда, должности.

Перечисленным правам работника корреспондируют соответствующие обязанности КТС либо суда. Органы, рассматривающие трудовой спор, обязаны принудительно восстановить нарушенные трудовые права работника, а также возместить причиненный ему материальный ущерб и компенсировать моральный вред в соответствии с действующим законодательством [6, с. 57; 15, с. 279].

Следует отметить, что в законодательстве не закреплено право нанимателя самостоятельно производить восстановление работника на работе. При этом часть 3 статьи 244 ТК определяет, что наниматель может произвести оплату за время вынужденного прогула или выполнения нижеоплачиваемой работы при отсутствии решения органа по рассмотрению трудовых споров [1]. Полагаем, что указанное положение противоречит особенностям реализации охранительного субъективного права работника на восстановление на работе, осуществление которого основывается на решении юрисдикционного органа.

Структура права на восстановление на работе обусловлена наличием в отечественном законодательстве закрытого перечня оснований для прекращения трудового договора, а также иных случаев вос-

становления на работе. Судебная практика по трудовым делам позволяет классифицировать право на восстановление на работе в зависимости от характера индивидуального трудового спора. Например, представляется возможным выделить право на восстановление на работе лиц, уволенных в связи с несоответствием занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, препятствующей продолжению данной работы (п. 3 ст. 42 ТК); право на восстановление на работе лиц, уволенных по сокращению численности или штата работников (п. 1 ст. 42 ТК); право на восстановление на работе лиц, уволенных по желанию работника (ст. 40 ТК); право на восстановление на работе лиц, уволенных за прогул (п. 5 ст. 42 ТК) и т.д. Данный перечень можно продолжить относительно случаев восстановления на работе незаконно переведенных на другую работу, отстраненных от работы работников и т.д.

Пределы осуществления охранительного субъективного права на восстановление на работе – законодательно очерченные границы деятельности управомоченных лиц (работников) по реализации возможностей, составляющих содержание данного права.

Осуществление охранительного субъективного права на восстановление на работе имеет временные границы. Законодательством устанавливаются сроки, в течение которых может быть осуществлено данное право: 1) по спорам об увольнении – 1 месяц со дня: а) получения работником трудовой книжки; б) отказа работника в получении трудовой книжки; в) отказа нанимателя в выдаче трудовой книжки; г) получения работником копии приказа об увольнении; д) отказа работника в получении копии приказа об увольнении; е) отказа нанимателя в выдаче копии приказа об увольнении; 2) по спорам о незаконном переводе, перемещении, изменении существенных условий труда, отстранении от работы – 3 месяца с момента, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

Пределы осуществления охранительного субъективного права на восстановление на работе могут определяться запретами (правилами недопустимости осуществления работником определенных возможностей). В этой связи необходимо отметить, что трудовое законодательство прямо не устанавливает какие-либо запреты для реализации работником своего охранительного права на защиту, однако опосредованно его ограничивает. Например, исходя из анализа содержания статей 236, 241, 243 ТК, можно выделить следующие косвенно установленные ограничения и запреты:

1) соблюдение обязательного предварительного порядка разрешения некоторых трудовых споров в КТС, как верно отмечает Г.А. Василевич, лишает работника-члена профсоюза конституционного права на обращение в суд за защитой его прав и свобод [4, с. 94];

2) ограничение возможности требовать в судебном порядке замены восстановления на работе денежной компенсацией в соответствии с частью 2 статьи 243 ТК (но это не лишает работника возможности обосновывать невозможность и нецелесообразность восстановления на работе);

3) ограничение возможности обжалования решения суда об отказе в восстановлении на работе, с момента вступления которого в законную силу истекло 3 года (ст. 242 ТК);

4) запрет сообщать работником ложных сведений или представлять подложные документы (ст. 250 ТК).

При нарушении работником пределов осуществления прав принято говорить о злоупотреблении правом. «В новейшей российской юридической литературе под злоупотреблением правом понимается особый вид правонарушения, совершаемого управомоченным лицом при реализации принадлежащего ему права; форма реализации права в соответствии с его назначением, посредством которой субъект причиняет вред другим участникам правоотношений» [16, с. 66]. Следует согласиться с мнением М.В. Лушниковой и А.М. Лушниковой о том, что «законодательно следует в общем виде сформулировать принцип запрета злоупотребления трудовыми правами участниками трудовых и связанных с ними отношений, т.е. запрет осуществления этих прав вопреки их социальному назначению, а равно с целью причинения тем самым вреда другой стороне правоотношения, другим лицам» [8, с. 45]. Границы осуществления охранительного субъективного права на восстановление выражаются также в том, что управомоченным лицам (работникам) предоставляются строго определенные формы и средства защиты. Охранительное субъективное право на восстановление на работе может осуществляться любыми дозволенными законодательными способами.

Заключение. Обобщая сущностные признаки восстановления на работе, можно вывести следующее определение данной правовой категории: «Восстановление на работе (англ. *restoration on work*) – это одна из гарантированных государством мер защиты трудовых прав граждан, основанная на подлежащем немедленному исполнению решении юрисдикционного органа (общего суда либо комиссии по трудовым спорам), состоящая в возобновлении по требованию работника прежних трудовых отношений с нанимателем, обеспечении выполнения прежних условий трудового договора с момента увольнения без законного основания, незаконного перевода, перемещения, изменения существенных условий труда либо отстранения от работы, а также компенсации потери заработной платы за время вынужденного прогула, возмещении морального вреда в случаях, предусмотренных законодательством». Право на восстановление на работе – это охранительное субъективное право, представляющее собой юридически закрепленную возможность управомоченного лица (работника) использовать специальные меры правоохранительного характера с целью защиты трудовых прав и интересов. Право на восстановление на работе – сложное по своей внутренней структуре право, имеющее особенности содержания, обусловленные типом ответствующего охранительного относительного отношения, а также пределы его осуществления.

Выводы и предложения, сделанные в ходе изучения социально-правовой сущности восстановления на работе, понятия, содержания, структуры, пределов осуществления права на восстановления на работе, могут служить основанием для дальнейшего развития института восстановления на работе трудового права Республики Беларусь.

ЛИТЕРАТУРА

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь: принят Палатой Представителей 8 июня 1999 г.: одобрен Советом Республики 30 июня 1999 г.: текст кодекса по сост. на 31.12.2009 // Национальный Интернет-портал Республики Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2011. – Режим доступа: <http://www.pravo.by>. – Дата доступа: 25.12.2010.
2. Прокопёнок, Е.М. Проблема обоснования концепции права работника на восстановление на работе / Е.М. Прокопёнок // Современные тенденции кодификации законодательства (10 лет ГПК, ХПК, ТК Республики Беларусь): материалы междунар. науч.-практ. конф., Минск, 6 нояб. 2009 г. / редкол.: Т.А. Белова [и др.] / НЦЗПИ; БГУ. – Минск: Белпринт, 2009. – С. 362 – 363.
3. Василевич, Г.А. Конституционно-правовые основания ограничения прав и свобод человека / Г.А. Василевич // Вестн. Молодежного науч. о-ва. – 2001. – № 2. – С. 13 – 16.
4. Кеник, А.А. Защита органами прокуратуры трудовых прав граждан / А.А. Кеник. – Минск: Дикта, 2005. – 180 с.
5. Кеник, К.И. Судебная практика по трудовым делам: пособие / К.И. Кеник. – Минск: Амалфея, 2000. – 192 с.
6. Лопатьевская, Э.А. Судебная защита трудовых прав граждан / Э.А. Лопатьевская // Вестн. Молодежного науч. о-ва. – 2000. – № 3. – С. 57 – 62.
7. Подгруша, В.В. Особенности прекращения трудового договора в связи с восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу / В.В. Подгруша // Отдел кадров [Электронный ресурс]. – 2006. – № 11. – Режим доступа: <http://otdelkadrov.by/number/2006/11/55/> – Дата доступа: 18.03.2009.
8. Лушникова, М.В. Курс трудового права: в 2 т. / М.В. Лушникова, А.М. Лушников. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2004. – Т. 2: Трудовые права в системе прав человека. Индивидуальное трудовое право: учебник. – 608 с.
9. Никитинский, В.И. Азбука трудового права / В.И. Никитинский. – М.: Знание, 1986. – 240 с.
10. Толкунова, В.Н. Справочник судьи и адвоката по трудовым делам / В.Н. Толкунова. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2004. – 288 с.
11. Гражданский кодекс Республики Беларусь: принят Палатой Представителей 28 окт. 1998 г.: одобрен Советом Республики 19 ноября 1998 г.: текст кодекса по сост. на 28.12.2009 // Национальный Интернет-портал Респ. Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2011. – Режим доступа: <http://www.pravo.by>. – Дата доступа: 25.12.2010.
12. Козлов, М.А. Субъективное право и охраняемый законом интерес как предметы судебной защиты / М.А. Козлов // Журнал российского права. – 2008. – № 3. – С. 69 – 77.
13. Теория государства и права: курс лекций / Н.И. Матузов [и др.]; под ред. Н.И. Матузова и А.В. Малько. – М.: Юристъ, 1997. – 672 с.
14. Шабайлов, Д.В. Понятие и содержание социально-экономических прав и свобод. Общее и особенное в их содержании / Д.В. Шабайлов // Вестн. Молодежного науч. о-ва. – 2000. – № 4. – С. 27 – 36.
15. Анисимов, Л.Н. Трудовой договор и индивидуальные трудовые споры: учеб. пособие / Л.Н. Анисимов. – М.: Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 2004. – 400 с.
16. Подгруша, В.В. К вопросу о злоупотреблении правом: отдельные аспекты теории и практики / В.В. Подгруша // Юрист. – 2006. – № 12. – С. 66 – 69.

Поступила 12.04.2011

CONCEPT, MAINTENANCE, STRUCTURE, REALIZATION LIMITS OF THE RIGHTS TO RESTORATION AT WORK

E. PROKOPENOK

The analysis of theoretical and practical aspects of functioning of institute of restoration on work in the Republic of Belarus is carried out. Attempt to open essence of restoration on work as socially-legal category is undertaken. Restoration signs on work are specified. The variant of definition of concept «restoration on work» Is offered. On restoration necessity of a solution of a problem of a substantiation of the concept of the right of the worker speaks work. The characteristic of the right of the worker on restoration on work as difficult right on the internal structure is granted. Features of its maintenance and legal regulation reveal. Offers on legislative fastening of the right of the worker on restoration on work express. Limits of realisation of the right of the worker on restoration on work come to light. Scientifically-practical recommendations about perfection of the labour legislation in the given sphere are developed.