

УДК 349.2

КУРОВА А.А.

**ОСОБЛИВОСТІ ВИРІШЕННЯ ТРУДОВИХ СПОРІВ
ПРИ РОЗІРВАННІ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ З ПОСАДОВИМИ ОСОБАМИ
У ЗВ'ЯЗКУ З ПРИПИНЕННЯМ ЇХ ПОВНОВАЖЕНЬ**

У статті досліджено теоретичні підходи до розуміння поняття трудового спору, а також відмінності поняття трудового спору від поняття трудового конфлікту. Надано власне визначення поняття трудового спору між роботодавцем та посадовими особами при розірванні трудового договору у зв'язку з припиненням їх повноважень. Також виділено сутнісні риси досліджуваної категорії трудових спорів. Наведено структуру трудових спорів між роботодавцем та посадовими особами при розірванні трудового договору у зв'язку з припиненням їх повноважень. Проаналізовано нормативно-правове регулювання порядку та особливостей розгляду зазначених трудових спорів, наголошено на його окремих недоліках, а також на тому, до компетенції яких органів віднесене вирішення зазначених спорів. Запропоновано власну схему етапів вирішення досліджуваної категорії трудових спорів та окреслено можливі шляхи вдосконалення чинного законодавства з даного питання шляхом внесення положень щодо альтернативного досудового врегулювання трудових спорів посадових осіб.

Ключові слова: розірвання трудового договору, припинення повноважень, посадова особа, трудовий спір, трудовий конфлікт, досудове врегулювання.

В данной статье исследованы теоретические подходы к толкованию понятия трудового спора, а также объяснено различие между понятием трудового спора и понятием трудового конфликта. Предоставлено собственное определение понятия трудового спора между работодателем и должностными лицами при расторжении трудового договора в связи с прекращением их полномочий. Также выделены существенные черты исследуемой категории трудовых споров. Выделена структура трудовых споров между работодателем и должностными лицами при расторжении трудового договора в связи с прекращением их полномочий. Проанализировано нормативно-правовое регулирование порядка и особенностей рассмотрения указанных трудовых споров, отмечены его отдельные недостатки, а также то, к компетенции каких органов отнесено рассмотрение указанных споров. Предложена собственная схема этапов решения исследуемой категории трудовых споров, намечены возможные пути совершенствования действующего законодательства по данному вопросу путем внесения положений об альтернативном досудебном урегулировании трудовых споров должностных лиц.

Ключевые слова: расторжение трудового договора, прекращение полномочий, должностное лицо, трудовой спор, трудовой конфликт, досудебное урегулирование.

This article examines the theoretical approaches to the understanding of the concept of «labor dispute», as well as differences in the concept of «labor dispute» the notion of «labor dispute». Courtesy own definition of a labor dispute between an employer and officials to terminate the employment contract in connection with the termination of their powers. Also highlighted are the essential features of the investigated categories of labor disputes. The structure of labor disputes between employers and employees in employment contract is terminated due to the termination of their powers. Analyzed the legal regulation of the order and peculiarities of consideration of these labor disputes, it noted some of its shortcomings, and that the competence of the public authorities referred solving these disputes. Suggest my own circuit stages solutions studied category of labor disputes and outlined possible ways to improve the existing legislation on this issue by making the provisions of an alternative pre-trial settlement of labor disputes officials.

Key words: termination of employment, termination of office, officer, labor dispute, labor dispute, court settlement.

Вступ. Як відомо, в наш час між суб'єктами трудових та тісно пов'язаних з ними правовідносин можуть виникати спори, що в трудовому праві йменуються трудовими спорами. У процесі трудової діяльності між працівником і роботодавцем трапляються різного роду суперечності і непорозуміння з питань застосування чинного трудового законодавства, з приводу встановлення або зміни умов праці тощо [1, с. 325]. З'ясування правової природи та причин виникнення трудових спорів, на думку П.В. Шумського, є важливим, оскільки це дозволить не лише зрозуміти суть цього складного явища суспільного життя, а й віднайти нові шляхи вдосконалення трудового законодавства [2, с. 56].

На нашу думку, виникнення трудового спору між власником та посадовими особами при розірванні трудового договору у зв'язку з припиненням їх повноважень не уникнути. Спірні ситуації можуть виникати різні, виходячи із складності та багатогранності трудових правовідносин, а також із нечітких процедурних норм, що регулюють умови та порядок розірвання трудового договору із зазначеної підстави.

Постановка проблеми. Дослідженням особливостей виникнення та вирішення трудових спорів як загальної категорії трудового права займалися такі науковці, як П.І. Димитрова, М.І. Іншин, В.В. Копейчиков, О.М. Куренной, І.Б. Морейн, Л.О. Ніколаєва, В.І. Прокопенко, В.І. Смолярчук, В.М. Толкунова та ін. Проте з огляду на відносну новизну такої підстави розірвання трудового договору, як припинення повноважень посадових осіб, слід відзначити те, що особливості вирішення трудових спорів саме при розірванні трудового договору із зазначеної підстави не були висвітлені окремо та не досліджені у жодній із наукових праць. Таким чином, зазначене обумовлює актуальність дослідження особливостей вирішення трудових спорів при розірванні трудового договору з посадовими особами на підставі п. 5 ч. 1 ст. 41 КЗпП України [3]. Також вивчення даної проблематики має і практичне значення, адже дозволить виявити можливі недоліки в нормативно-правовому регулюванні даного питання, окреслити можливі шляхи його удосконалення та захисту трудових прав посадових осіб, а також корпоративних інтересів власників.

Результати дослідження. На нашу думку, виділення особливостей вирішення трудових спорів при розірванні трудового договору з посадовими особами стане можливим лише на підставі дослідження теоретичного підґрунтя даного питання, а саме після з'ясування того, що слід розуміти під поняттям трудового спору, виділення його особливостей та видів, а також загальних положень законодавства та наукової думки щодо порядку вирішення трудових спорів.

Тож переходячи до розуміння поняття трудового спору, слід відзначити, що законодавство, а саме Кодекс законів про працю України [3], не надає загальної дефініції трудового спору. Проте достатньо широко та різносторонньо зазначене поняття досліджувалося правознавцями-теоретиками, та на даний час у науковій думці ще продовжується відповідна дискусія щодо чіткого визначення поняття трудового спору.

У науковій літературі на сьогодні існують діаметрально протилежні точки зору щодо співвідношення трудового конфлікту та трудового спору.

О.І. Кисельова зазначає, що трудовий конфлікт та трудовий спір тісно пов'язані, а точніше, трудовий спір випливає з трудового конфлікту. Тобто, якщо сторони дійшли до компромісу, спір не виникає. Коли ж сторони не досягнуть згоди щодо предмету конфлікту, останній перетворюється на спір, оскільки конфлікт інтересів буде розглядатися органом, що був уповноважений на це, – наприклад, судом. Поняття трудового спору, на думку вченого, повинно використовуватися, коли мова йде про урегулювання розбіжностей суб'єктів трудових правовідносин юрисдикційним органом, а поняття «трудового конфлікту» повинно використовуватися лише до передачі розбіжностей до вказаного органу. Тобто конфлікт породжує спір [4, с. 98].

В.І. Смолярчук вважає, що «трудовий спір – це неврегульовані розбіжності, що виникли на ґрунті застосування законодавства про працю чи встановлення умов праці робітників і службовців та розглядаються у встановленому законом порядку» [5, с. 241]. В.М. Толкунова вважає, що трудові спори – це надіслані на розгляд юрисдикційного органа суперечності суб'єктів трудового права з питань застосування трудового законодавства чи встановлення нових умов праці в партнерському порядку. В.М. Толкунова також зазначає, що саме таке поняття трудового спору вказує на відмінність трудових спорів від протиріч, які вирішуються спірними сторонами, і вказує, що спори виникають не лише з трудового правовідношення, але і з правовідносин, що безпосередньо з ними пов'язані, в тому числі із правовідносин організаційно-управлінського характеру [6, с. 262–265].

Як випливає з наведених думок, вчені пропонують розрізняти поняття трудового конфлікту та трудового спору. Погоджуємося з тією позицією, що була викладена вище, відповідно до якої трудовий конфлікт є передумовою виникнення трудового спору. Також слід відзначити, що всі зазначені вище науковці, надаючи визначення поняттю трудового спору, також наголошують на тому, що це розбіжності, які передані на розгляд відповідного юрисдикційного органу.

З огляду на наведені позиції вчених щодо розуміння природи трудових спорів у цілому, вважаємо за доцільне виділити наступні істотні риси трудових спорів при розірванні трудового договору з посадовими особами: 1) це розбіжності, які виникають між посадовою особою та власником підприєм-

ства, установи чи організації або між групою посадових осіб та власником підприємства, установи чи організації; 2) наведені розбіжності виникають із приводу розірвання трудового договору на підставі п. 5 ч. 1 ст. 41 КЗпП України, у зв'язку з припиненням повноважень посадових осіб, а також у пов'язаних із зазначеним трудових відносинах, а саме: а) спори з приводу правомірності прийняття рішення щодо припинення повноважень посадової особи; б) спори з приводу дотримання порядку розірвання трудового договору у зв'язку з припиненням повноважень посадової особи; в) спори з приводу виплати вихідної допомоги при звільненні, дотримання інших гарантій при розірванні трудового договору тощо; 3) розбіжності між сторонами трудового спору неможливо врегулювати шляхом мирних переговорів між ними, та вони передані на вирішення уповноваженому законодавством органу; 4) характеризуються особливим порядком їх вирішення, а також спеціальним колом суб'єктів, що уповноважені розглядати та вирішувати зазначену категорію трудових спорів; 5) за результатами вирішення досліджуваного трудового спору оформляється відповідний документ – рішення КТС, судове рішення.

Виходячи з наведених ознак, можна прийняти до висновку про те, що трудові спори при розірванні трудового договору з посадовими особами у зв'язку з припиненням їх повноважень – це передані на вирішення уповноваженому законодавством органу розбіжності між посадовою особою та власником або групою посадових осіб та власником підприємства, установи чи організації, що виникли з приводу та під час розірвання трудового договору у зв'язку з припиненням їх повноважень, а також у пов'язаних з ними трудових правовідносинах, та не можуть бути вирішені і врегульовані шляхом переговорів між сторонами.

Слід зазначити, що в переважній більшості трудові спори, які виникають при розірванні трудового договору з посадовими особами у зв'язку з припиненням їх повноважень, є за своєю природою індивідуальними трудовими спорами. Кодекс законів про працю України [3] містить главу XV, яка регулює порядок вирішення індивідуальних трудових спорів. Так, статтею 221 визначено, що трудові спори розглядаються: 1) комісіями з трудових спорів; 2) районними, районними у місті, міськими чи міськрайонними судами. Такий порядок розгляду трудових спорів, що виникають між працівником і власником або уповноваженим ним органом, застосовується незалежно від форми трудового договору [3]. Згідно зі ст. 224 КЗпП України комісія з трудових спорів є обов'язковим первинним органом з розгляду трудових спорів, що виникають на підприємствах, в установах, організаціях, за винятком спорів, зазначених у статтях 222, 232 цього Кодексу [3].

Статтею 232 КЗпП України визначено виключну компетенцію судових органів щодо розгляду індивідуальних трудових спорів. З огляду на наведену норму індивідуальні трудові спори, що виникають безпосередньо при розірванні трудового договору з посадовими особами у зв'язку з припиненням їх повноважень (а саме про поновлення на роботі), можуть бути вирішені безпосередньо в міському, районному чи міськрайонному суді загальної юрисдикції, адже такі категорії трудових спорів підпадають під загальні ознаки, зазначені в п. 2 ч. 2 ст. 232 КЗпП України (про поновлення на роботі) [3]. Згідно зі ст. 233 КЗпП України працівник може звернутися із заявою про вирішення трудового спору безпосередньо до районного, районного у місті, міського чи міськрайонного суду в тримісячний строк з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права, а в справах про звільнення – в місячний строк із дня вручення копії наказу про звільнення або з дня видачі трудової книжки [3].

Проте також варто звернути увагу на те, що інші підвиди трудових спорів, які можуть виникати в межах досліджуваного виду, а саме при розірванні трудового договору з посадовими особами у зв'язку з припиненням їхніх повноважень (наприклад, спір щодо виплати сум вихідної допомоги, щодо видачі довідки про заробітну плату тощо) можуть бути також первинно розглянуті комісіями з трудових спорів, оскільки відповідної заборони чи обмеження або ж встановлення виключної компетенції певних юрисдикційних органів щодо розгляду зазначених предметів трудових спорів законодавство не містить.

Необхідність розгляду наведених категорій спорів саме судами зумовлена специфікою трудових та корпоративних відносин, які складаються між власником підприємства та його посадовими особами, великою імовірністю необ'єктивності та упередженості з боку комісій з трудових спорів, яка утворюється на підприємстві. Таким чином, саме судові органи можуть забезпечити всебічний та об'єктивний розгляд і вирішення трудових спорів за заявами посадових осіб та, відповідно, правильне застосування законодавства і захист інтересів та порушених прав сторін.

Досліджуючи особливості вирішення трудових спорів при розірванні трудового договору з посадовими особами у зв'язку з припиненням їхніх повноважень, неможливо оминати увагою і те, що за умов розвитку української правової системи, адаптації її норм до прогресивного законодавства європейських країн та перейняття їх позитивного досвіду правового регулювання не можна обмежитися висвітленням лише нормативно визначених процедур вирішення трудових спорів. Також доцільно звернути увагу і на можливі альтернативні шляхи вирішення трудових спорів посадових осіб.

Зарубіжний досвід провідних країн світу (наприклад, Сполученого Королівства Великої Британії та Північної Ірландії, Франції, Сполучених штатів Америки, Німеччини) свідчить про застосування, додатково до звичайного порядку судового вирішення, цілої низки способів альтернативного вирішення індивідуальних трудових спорів, як зауважує В.С. Балух [7, с. 47–48].

Зважаючи на врегульований положеннями КЗпП України порядок вирішення індивідуальних трудових спорів, застосування альтернативних способів їх розв'язання – це відносно нове явище для України. Єдина згадка в КЗпП України про таку чи іншу можливість врегулювати індивідуальний трудовий спір «мирним» шляхом міститься в ст. 224 даного Кодексу в аспекті безпосередніх переговорів, які виступають як обов'язковий самостійний засіб урегулювання спору до подання заяви працівником до комісії з трудових спорів.

Висновки. Таким чином, дослідивши загальні положення щодо розгляду і вирішення трудових спорів, особливості вирішення трудових спорів (конфліктів) при розірванні трудового договору з посадовими особами у зв'язку з припиненням їх повноважень можна викласти відповідно до схеми, яка включає наступні етапи:

1) переговори. Наведену стадію вирішення трудових спорів безпосередньо передбачено в Кодексі законів про працю України в ст. 224. Відповідно до зазначеної статті стадія переговорів передуює стадії розгляду трудового спору в КТС. Проте вважаємо за доцільне також зауважити, що стадія переговорів застосовується не лише перед розглядом трудового спору в КТС. Переговори також можуть і повинні проводитися перед переданням трудового спору до розгляду в суді. Стаття КЗпП України не містить конкретизації щодо процедури проведення переговорів із власником. Проте очевидно, що в межах чинного нормативно-правового регулювання в даному випадку повинні застосовуватися норми щодо Закону України «Про звернення громадян» [8]. У разі відмови власника задовольнити вимоги заяви працівника стадія переговорів відповідно до чинного законодавства завершується, оскільки зрозуміло, що трудовий конфлікт набуває сталого характеру та не може бути вирішений за допомогою переговорів між двома сторонами. На даному етапі переговорів можна відзначити, що доцільно було б перейняти зарубіжний досвід у правовому регулюванні досудового вирішення трудових спорів. Зокрема, можна запропонувати прийняти Закон України «Про досудове врегулювання трудових спорів», відповідно до якого визначити можливість застосування на даному етапі медіації або примирення. Адже фактично стадія вирішення трудового спору – переговори – на даний час неефективна, оскільки відповідно до чинного нормативно-правового регулювання вона зводиться лише до подання письмового звернення до власника, проте не забезпечена реальна можливість працівника-посадової особи та власника вступити в діалог. Слід відзначити, що на даний час розроблений проект Закону України «Про медіацію» [9], проте він передбачає досудове вирішення трудового спору лише за допомогою незалежного та нейтрального медіатора, що означає, що медіатор не має права вирішувати спір між сторонами медіації чи пропонувати свої варіанти вирішення спору. Вважаємо за доцільне також внести положення, відповідно до яких на вибір сторін трудового спору спір між ними вирішуватиметься або нейтральним медіатором, або ж примирителем – особою, яка на основі викладених вимог та пропозицій формулює шляхи можливого врегулювання трудового спору та розробляє договір про примирення, відповідно до якого шляхом взаємного повного або часткового визнання вимог сторони досягають примирення та врегульовують трудовий спір до передання його на вирішення до КТС або судового органу;

2) стадія розгляду трудового спору в Комісіях з вирішення трудових спорів. На нашу думку, в КТС можуть вирішуватися спори, що витікають із трудових правовідносин, які пов'язані з розірванням трудового договору з посадовою особою. Наприклад, спір між посадовою особою і власником щодо розміру вихідної допомоги, яка виплачується відповідно до ст. 44 КЗпП України [3] та методики її обрахунку;

3) розгляд трудових спорів у судах. Із дослідженого матеріалу випливає, що розгляд більшості спорів при розірванні трудового договору з посадовими особами у зв'язку з припиненням їх повноважень відноситься до компетенції районного, районного у місті, міськрайонного чи міського суду.

Нині Україна належить до тих країн, в яких кількість трудових спорів надзвичайно велика, а будь-які тенденції до її зменшення відсутні. Це говорить про те, що порушення законодавства про працю мають масовий характер. Саме збільшення кількості порушень трудового законодавства призвело до різкого зростання кількості трудових спорів, які розглядаються судами загальної юрисдикції.

Список використаних джерел:

1. Трудове право України: Академічний курс : [підруч. для студ. вищ. навч. закл.] / [П.Д. Пилипенко, В.Я. Бурак, З.Я. Козак та ін.] ; за ред. П.Д. Пилипенка. – К. : Видавничий Дім «Ін Юре», 2006. – 544 с.
2. Шумський П.В. Теоретико-правові проблеми вирішення трудових спорів / П.В. Шумський // Юридичний вісник. – 2009. – № 3(12). – С. 55–58.
3. Кодекс законів про працю України : Закон від 10.12.1971 № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – № 50. – Ст. 375.
4. Кисельова О.І. Трудові конфлікти та трудові спори: поняття, характеристика, співвідношення / О.І. Кисельова // Юридична наука і практика. – 2011. – № 1. – С. 95–99.
5. Смолярчук В.И. Законодательство о трудовых спорах / В.И. Смолярчук // Процессуальные гарантии охраны трудовых прав рабочих и служащих. – М. : Юрид. лит., 1966. – 228 с.

6. Толкунова В.Н. Трудовое право: курс лекцій / В.Н. Толкунова. – М. : ООО «ТК Велби», 2003. – 320 с.
7. Балух В.С. Альтернативні способи вирішення індивідуальних трудових спорів / В.С. Балух // Право і суспільство. – 2013. – № 4. – С. 45–50.
8. Про звернення громадян : Закон України від 02.10.1996 р. № 393/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 47. – С. 256.
9. Про медіацію : Проект Закону України від 27.03.2015 року № 2480. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=54558.

УДК 349.2

МЕТІЛЬ А.С.

ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВІ ОСНОВИ РОБОЧОГО ЧАСУ

У статті проведено загальнотеоретичну характеристику робочого часу. Визначено авторське поняття робочого часу на основі аналізу низки праць учених щодо досліджуваної сфери. Також виокремлено ознаки робочого часу як правової категорії.

Ключові слова: робочий час, працівник, роботодавець, правове регулювання, трудове законодавство.

В статье проведена общетеоретическая характеристика рабочего времени. Определено авторское понятие рабочего времени на основе анализа ряда работ ученых по исследуемой сфере. Также выделены признаки рабочего времени как правовой категории.

Ключевые слова: рабочее время, работник, работодатель, правовое регулирование, трудовое законодательство.

This article provides general theoretical description of working time. Author defined the concept of work time based on the analysis of a number of works of scientists on the study areas. Also singled out the signs of work time as a legal category.

Key words: working time, employee, employer, legal regulations, labor legislation.

Вступ. Національна сфера трудових відносин на сьогодні переживає не найкращі часи. Після підйому в пострадянські роки спостерігається певний застій і навіть спадна тенденція розвитку трудових відносин в Україні. Проблеми організації праці, її нормування, захисту трудових прав працівників, регулювання робочого часу та часу відпочинку потрібно шукати як у неефективності державної політики, так і в питаннях трудового договору.

Чільне місце робочого часу в аспекті правового регулювання трудової діяльності працівника, окрім закріплених законодавством особливостей, забезпечується також великою кількістю наукових досліджень, у яких ученими досі не досягнуто єдності й однотайності в трактуванні правової категорії. Така ж ситуація спостерігається щодо ознак робочого часу, які видозмінюються залежно від спрямування наукових пошуків дослідника цієї тематики. Саме відсутність консолідованої позиції серед ученої спільноти дає змогу позиціонувати окреслену проблематику як актуальну.

Стан наукового дослідження. У науці трудового права питання щодо поняття й ознак робочого часу досліджували М.Г. Александров, Н.Б. Болотіна, В.М. Венедиктова, С.В. Вишневецька, Л.П. Грузінова, М.І. Іншин, І.Я. Кисельов, В.Г. Короткін, А.М. Лушніков, М.В. Лушнікова, А.Р. Мациук, П.Д. Пилипенко, В.І. Прокопенко, О.І. Процевський, А.М. Соцький, Н.М. Хуторян, К.В. Шурупова, В.І. Щербина та інші автори.

Постановка завдання. Однак у науковому просторі досі точаться суперечки щодо трактування поняття й визначення ознак робочого часу, що саме зумовлює необхідність проведення аналізу наявної літератури з трудового права та наведення власного визначення й ознак робочого часу.

© МЕТІЛЬ А.С. – аспірант кафедри цивільно-правових дисциплін, господарського та трудового права (Харківський національний педагогічний університет імені Г.С. Сковороди)