

А. А. КУРОВА

Аліна Анатоліївна Курова, аспірантка Київського національного університету імені Тараса Шевченка

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

Як відомо, у наш час між суб'єктами трудових відносин та тісно пов'язаних з ними правовідносинами можуть виникати спори, що в трудовому праві йменуються трудовими спорами. У процесі трудової діяльності між працівником і роботодавцем трапляються різного роду суперечності й непорозуміння з питань застосування чинного трудового законодавства, з приводу встановлення або зміни умов праці тощо¹. 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 удосконалення трудового законодавства².

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.

Стан дослідження. 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 зазначити те, що особливості вирішення трудових спорів саме при розірванні трудового договору із зазначеної підстави не були висвітлені окремо та не досліджені в жодній із наукових праць. Таким чином, зазначене зумовлює актуальність дослідження особливостей вирішення трудових спорів при розірванні трудового договору з посадовими особами на підставі п. 5 ч. 1 ст. 41 КЗпП України³. 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.

Основна мета цієї статті полягає у виділенні особливостей вирішення трудових спорів при розірванні трудового договору з посадовими особами.

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 зазначити, що законодавство, а саме Кодекс законів про працю України³, 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 нині 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 впливає з трудового конфлікту. Тобто, якщо сторони дійшли до компромісу, спір не виникає. Коли ж сторони не досягнуть згоди щодо предмету конфлікту, останній перетворюється у спір, так як 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 спір⁴.

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. В. М. Толкунова вважає, що трудові спори – це надіслані на розгляд юрисдикційного органа суперечності суб'єктів трудового права з питань застосування трудового законодавства чи про 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, а й із правовідносин, що безпосередньо з ними пов'язані, у тому числі із правовідносин організаційно-управлінського характеру⁶.

Як впливає із наведених думок, вчені пропонують розрізнити поняття трудового конфлікту та трудового спору. Погоджуємося із тією позицією, що була викладена вище, відповідно до якої трудовий конфлікт є передумовою виникнення трудового спору. Також слід зазначити, що всі згадані вище науковці, надаючи визначення поняттю трудового спору, також одногласно виділяють таку його ознаку, як те, що це розбіжності, які передані на розгляд відповідного юрисдикційного органу.

З огляду на наведені позиції вчених щодо розуміння природи трудових спорів у загальному, 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 підприємства, установи чи організації або між групою посадових осіб та власником підприємства, установи чи організації; 2) наведені розбіжності виникають з 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 вирішенні 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, судові рішення.

Виходячи з наведених ознак, можна дійти 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 із 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 України³ містить главу XV, яка регулює порядок вирішення індивідуальних трудових спорів. Так, статтею 221 визначено, що трудові спори розглядаються: 1) комісіями по трудових спорах; 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 договору³. Згідно зі ст. 224 КЗпП України, 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 ст. ст. 222, 232 цього Кодексу³.

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 у п. 2 ч. 2 ст. 232 КЗпП України (про поновлення на роботі)³. Згідно зі ст. 233 КЗпП України працівник може звернутися з заявою про вирішення трудового спору безпосередньо до районного, районного в місті, міського чи міськрайонного суду в тримісячний строк з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права, а у справах про звільнення – у місячний строк з дня вручення копії наказу про звільнення або з дня видачі трудової книжки³.

Проте, також варто звернути увагу на те, що інші підвиди трудових спорів, які можуть виникати у 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 по трудових спорах, 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 ймовірністю необ'єктивності та упередженості з боку комісій по трудових спорах, яка утворюється на підприємстві. Таким чином, саме судові органи можуть забезпечити всесторонній 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 й 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 ввізначених процедур вирішення трудових спорів. Також доцільно звернути увагу й 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, зауважує В. С. Балух⁷.

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 у КЗпП України про таку чи іншу можливість врегулювати індивідуальний трудовий спір «мирним» шляхом міститься 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.

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 у ст. 224. Відповідно до зазначеної статті стадія переговорів передуює стадії розгляду трудового спору у КТС. Проте слід зауважити, що стадія переговорів застосовується не лише перед розглядом трудового спору у 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 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 у 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 по вирішенню трудових спорів. На нашу думку, у КТС можуть вирішуватися спори, що витікають із трудових правовідносин, що 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 України³ та методики її обрахунку.

3. Розгляд трудових спорів у судах. З 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, у 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.

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. – 2-ге вид., переробл. і доп. – К. : Видавничий Дім «Ін Юре», 2006. – С. 325.

² Шумський П. В. Теоретико-правові проблеми вирішення трудових спорів / П. В. Шумський // Юридичний вісник. – 2009. – № 3 (12). – С. 56.

³ Кодекс законів про працю України: Законом 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. 98.

⁵ Смолярчук В. І. Законодавство о трудовых спорах / В. И. Смолярчук // Процессуальные гарантии охраны трудовых прав рабочих и служащих. – М. : Юрид. лит., 1966. – С. 241.

⁶ Толкунова В. Н. Трудовое право: курс лекций. – М.: ООО «ТК Велби», 2003. – С. 262–265.

⁷ Балух В. С. Альтернативні способи вирішення індивідуальних трудових спорів / В. С. Балух // Право і суспільство. – 2013. – № 4. – С. 47–48.

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

Резюме

Курова А. А. Особливості вирішення трудових спорів при розірванні трудового договору з посадовими особами у зв'язку з припиненням їх повноважень.

У даній 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. Запропоновано власну схему етапів вирішення досліджуваної категорії трудових спорів та окреслено можливі шляхи удосконалення 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.

Резюме

Курова А. А. Особенности решения трудовых споров при расторжении трудового договора с должностными лицами в связи с прекращением их полномочий.

В данной статье исследованы теоретические подходы к пониманию понятия «трудового спора», а также приведено различие понятия «трудового спора» и понятия «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. Предложено собственную схему этапов решения исследуемой категории трудовых споров и 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, прекращения полномочий, должностное лицо, трудовой спор, трудовой конфликт, досудебное урегулирование.

Summary

Kurova A. Features of resolving labor disputes upon termination of the labour contract with officials in connection with the termination of their powers.

In this article the theoretical approaches to understanding the concept of “labor dispute” as well as differences in the concept of “labor dispute” from the term “labor dispute” are analyzed. Provided the actual definition of the labor dispute between the employer and officials at the termination of the employment agreement in connection with the termination of their mandate. Also highlighted the essential features of the investigated category of labor disputes. Proposed own circuit stages of resolving labor disputes in investigated categories and outlined possible ways of improving the current legislation on the matter by making provisions for alternative pre-trial settlement of labor disputes officers.

Key words: termination of the employment contract, termination of office, official, labor dispute, labor conflict, court settlement.

УДК 347.233 (4ЄС)

Д. В. НОВІКОВ

Денис Володимирович Новіков, аспірант Київського національного університету імені Тараса Шевченка

ПОНЯТТЯ «МАЙНО» В ПРАКТИЦІ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СУДУ З ПРАВ ЛЮДИНИ

Актуальність визначення поняття «майно» Європейським судом з прав людини (далі – Європейський суд) пов'язана з невідповідністю поняття «майно», що закріплене у ст. 190 Цивільного кодексу України¹ (далі – ЦК України), визначенню «майна», напрацьованого практикою Європейського суду.

Додаткової актуальності означеній проблематиці надає і норма ст. 17 Закону України «Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини»² відповідно до якої суди застосовують при розгляді справ Конвенцію та практику Суду як джерело права.

Метою даної статті є визначення змісту поняття «майно» та його складових у практиці Європейського суду та у національному законодавстві України.

Для досягнення даної мети автор ставить завдання дослідити практику тлумачення Європейським судом поняття «майно» і співвідношення поняття «майно» в практиці Європейського суду та у національному законодавстві України.

Проблематиці розуміння Європейським судом поняття «майно» приділялася увага у наукових доробках Т. І. Дудаш³, П. М. Рабіновича⁴, С. В. Шевчука⁵ та інших науковців.