

УДК 347.31

Волинець В. В., к. ю. н., доцент
кафедри трудового права та соціального
забезпечення КНУ ім. Тараса Шевченка

Особливості організаційно-управлінських відносин при вирішенні індивідуальних трудових спорів

У статті проведено комплексне дослідження особливостей організаційно-управлінських відносин при вирішенні індивідуальних трудових спорів. Запропоновано авторське визначення поняття «індивідуальний трудовий спір». Проаналізовано нормативно-правову базу, що регламентує питання вирішення індивідуальних трудових спорів, і відповідно правозастосовну практику в даній сфері. Сформульовані основні особливості організаційно-управлінських відносин при вирішенні індивідуальних трудових спорів.

Ключові слова: трудове право, трудове законодавство, організаційно-управлінські відносини, індивідуальний трудовий спір, трудовий спір.

В статье проведено комплексное исследование особенностей организационно-управленческих отношений при решении индивидуальных трудовых споров. Предложено авторское определение понятия «индивидуальный трудовой спор». Проанализировано нормативно-правовую базу, регламентирующую вопросы решения индивидуальных трудовых споров, и соответственно правоприменительную практику в данной сфере. Сформулированы основные особенности организационно-управленческих отношений при решении индивидуальных трудовых споров.

Ключевые слова: трудовое право, трудовое законодательство, организационно-управленческие отношения, индивидуальный трудовой спор, трудовой спор.

The paper conducted a comprehensive study of the peculiarities of organizational and managerial relations in solving individual labor disputes. The author's definition of "individual labor dispute" was proposed. There is the analysis of the legal framework governing the issues of solving individual labor disputes, and accordingly the law enforcement practice in this area. The basic peculiarities of the organizational-management relations in solving individual labor disputes were formulated.

Keywords: labor law, labor law, organizational and managerial relationships, individual labor dispute, labor dispute.

Актуальність теми. Одним із видів організаційно-управлінських відносин у трудовому праві є організаційно-управлінські відносини індивідуального характеру, важливою складовою яких є вирішення індивідуальних трудових спорів, що виникають між працівником і роботодавцем, адже інтереси та цілі діяльності сторін даних правовідносин часто є неузгодженими й кардинально протилежними.

Стан наукового дослідження. Слід зазначити, що сутність, процедури розгляду та вирішення індивідуальних трудових спорів досліджували багато вітчизняних і іноземних науковців, зокрема: М.Й. Бару, Н.Б. Болотіна, С.І. Запара, І.В. Зуб, М.І. Іншин, І.Я. Кисельов, З.Я. Козак, В.В. Лазор, І.О. Лосиця, П.Д. Пилипенко, В.І. Прокopenко, О.І. Процевський, Г.І. Чанишева, А.В. Яресько, О.М. Ярошенко та ін. Проте особливості організаційно-управлінських відносин при вирішенні індивідуальних трудових спорів досліджені фрагментарно, що обумовлює необхідність подальшого комплексного дослідження даної проблематики. Отже, метою статті є дослідження особливостей організаційно-управлінських відносин при вирішенні індивідуальних трудових спорів в Україні.

Виклад основного матеріалу. Варто відмітити, що організаційно-управлінські відносини при вирішенні індивідуальних трудових спорів регламентуються низкою нормативно-правових актів. Зокрема, досудовий порядок розгляду та вирішення індивідуальних трудових спорів передбачений главою XV Кодексу законів про працю України (КЗпП), а також законами України «Про прокуратуру», «Про судоустрій та статус суддів», «Про державну службу» та ін. для окремих категорій працівників. Крім того, Конституцією України гарантується можливість захисту прав людини та громадянина в суді, у зв'язку з чим допускається судовий порядок вирішення спору за бажанням працівника, що передбачений Цивільним процесуальним кодексом України, Кодексом адміністративного судочинства України, Постановами Верховного Суду України тощо. Проте в КЗпП України відсутнє визначення поняття «індивідуальний трудовий спір», а закріплено лише поняття колективного трудового спору (конфлікту) у ст. 2 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», під яким розуміють розбіжності, що виникли між сторонами соціально-трудова відносин, щодо: а) встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту; б) укладення чи зміни колективного договору, угоди; в) виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень; г) невиконання вимог законодавства про працю [1].

У даному контексті слід погодитися з думкою П.Д. Пилипенка з приводу того, що наявність «розбіжностей, що виникли між сторонами соціально-трудова відносин» не завжди призводить до виникнення трудового спору, оскільки дуже часто такі розбіжності залагоджуються шляхом взаємних переговорів між самими суб'єктами. Тому автор наголошує, що трудовим спором можна назвати лише ті розбіжності між суб'єктами трудових та тісно пов'язаних з ними правовідносин, які не вдалося врегулювати у процесі безпосередніх переговорів обох конфлікуючих сторін [2, с.436].

При цьому під індивідуальними трудовими спорами розуміють неврегульовані розбіжності між працівником і роботодавцем щодо укладення, розірвання трудового договору, дотримання норм трудового законодавства, які стали предметом розгляду юрисдикційного органу [3, с.19]. Отже, сторонами індивідуального трудового спору є роботодавець і окремий працівник. Згідно ж проекту Трудового кодексу України (ст. 379) індивідуальний трудовий спір – трудовий спір між працівником і роботодавцем, що виникає при здійсненні трудових відносин, а в окремих випадках до їх початку або після їх припинення, предметом якого можуть бути питання укладення, зміни, припинення трудового договору, встановлення або зміни умов праці, оплати праці, виконання вимог трудового законодавства, угод, колективного чи трудового договору, інших вимог працівником або роботодавцем щодо порушення їх прав [4].

Підсумовуючи вище сказане, пропонуємо закріпити в главі 15 КЗпП України «Індивідуальні трудові спори» визначення правової категорії «індивідуальний трудовий спір», під яким пропонуємо розуміти неврегульовані в процесі переговорів розбіжності між окремим працівником і роботодавцем щодо укладення, зміни чи розірвання трудового договору, дотримання та виконання норм трудового законодавства, зміни істотних умов праці, виконання умов трудового та колективного договору, колективних угод тощо, які передаються на розгляд уповноваженого органу – комісії по розгляду трудових спорів чи суду.

Досліджуючи особливості організаційно-управлінських відносин при вирішенні індивідуальних трудових спорів, варто відмітити, що у більшості випадків вони виникають з приводу різноманітних питань щодо оплати праці. Наприклад, до Апеляційного суду

Полтавської області м. Полтава у 2010 р. (справа № 22ц - 575/2010 року) надійшла апеляційна скарга на рішення Київського районного суду м. Полтави від 02 грудня 2009 року у справі за позовом працівника до ВАТ «Полтавакондитер» про стягнення недоплаченої заробітної плати, середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільненні, компенсації втрати частини грошового доходу, зобов'язання внести зміни до трудової книжки та відшкодування моральної шкоди. До цього Рішенням Київського районного суду м. Полтави від 02 грудня 2009 року позов було задоволено частково, через що працівник не погодився з ним та подав на нього апеляційну скаргу, у якій просить рішення скасувати та ухвалити нове, яким заявлені ним позовні вимоги — задовольнити повністю, стягнувши на його користь з ВАТ «Полтавакондитер»: доплату за класність в сумі 4667 гривень 69 копійок; оплату за працю в надурочний час в сумі 3434 гривні 94 копійки; доплату за суміщення та розширену зону обслуговування в сумі 208 гривень; компенсацію втрати коштів у зв'язку з порушенням строків їх виплати в сумі 14809 гривень 60 копійок; середній заробіток за час затримки розрахунку при звільненні з урахуванням зазначених сум в розмірі 59157 гривень 83 копійки, а всього - 73967 гривень 43 копійки, а також стягнувши з відповідача на його користь моральну шкоду в сумі 5500 гривень та витрати на проведення експертизи і судові витрати в сумі 4512 гривні. У свою чергу, ВАТ «Полтавакондитер» надала заперечення на апеляційну скаргу, в яких наводить підстави для відмови у її задоволенні та підстави для залишення рішення суду першої інстанції без змін [5]. Індивідуальні трудові спори можуть вирішуватися не лише комісією з трудових спорів, утворюваної на підприємстві, але й безпосередньо в суді, що передбачено ст. 232 КЗпП.

Крім того, згідно із ст. 55 Конституції України кожному гарантується право на оскарження в суді рішень, дій чи бездіяльності органів державної влади, органів місцевого самоврядування, посадових і службових осіб, при чому кожен має право захищати свої права і свободи від порушень і протиправних посягань будь-якими не забороненими законом засобами [6].

Відмітимо, що колегія суддів, заслухавши доповідача, перевіривши матеріали справи, приходять до висновку, що апеляційна скарга працівника не підлягає до задоволення за наступних підстав. Як вбачається із матеріалів справи, судом першої інстанції повно і всебічно досліджені обставини і матеріали справи, на підставі яких судом постановлене правильне та справедливе рішення. Зокрема, судом першої інстанції вірно встановлено, і не заперечується сторонами, що позивач на підставі контракту був прийнятий на посаду водія другого класу АТ «Полтавакондитер» (реорганізоване в ВАТ «Полтавакондитер»), ознайомлений з наказом про прийняття на роботу. Проте працівник вимог про внесення змін до наказу про призначення його на посаду водія другого класу не заявляв, встановивши відсутність виплат за класність водіям у колективному договорі ВАТ «Полтавакондитер» та відсутність участі товариства у підписанні Генеральної угоди, з урахуванням норм ст. 13 Закону України «Про оплату праці» та ст. 97 КЗпП України, відповідно до яких визначено, що госпрозрахункові підприємства самостійно в колективному договорі з дотримання норм, передбачених законодавством, генеральною та галузевими угодами, встановлюють умови та розміри оплати праці працівників, в тому числі умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат, та з урахуванням того, що положення Генеральної, Галузевої угод діють безпосередньо і є обов'язковими для всіх суб'єктів, що перебувають у сфері дії сторін, які підписали

угоду [7, 8]. Тобто районний суд обґрунтовано відмовив у задоволенні вимоги про виплату надбавки за класність як водію першого класу.

Далі, судом першої інстанції вірно встановлено, що позивачу на підставі наказів нараховувалися надбавки за суміщення посад та розширення зони обслуговування, а на підставі наказу по підприємству було скасовано доплати в розмірі 20 % за ненормований робочий день та 20% за розширення зони обслуговування. Виходячи з цього, з урахуванням норм ст. 32 КЗпП України, відповідно до вимог якої про зміну істотних умов праці (систем та розмірів оплати праці, пільг, режиму роботи, суміщення професій, зміну розрядів, інше) працівник має бути повідомлений не пізніше, ніж за 2 місяці, та вимог п. 1.5 Колективного договору, взявши до уваги висновки Територіальної державної інспекції праці у Полтавській області, що містяться в акті перевірки, районний суд вірно дійшов висновку про порушення прав позивача внаслідок скасування вказаних доплат. Проте, враховуючи відсутність вимоги працівника про скасування наказу, який на момент постановлення рішення є дійсним та чинним, суд правомірно відмовив у задоволенні вимоги позивача про стягнення на його користь доплати за ненормований робочий день та розширення зони обслуговування [5]. Зазначене вище дає підстави стверджувати про важливість правової обізнаності працівників при вирішенні індивідуальних трудових спорів у судовому порядку.

Прикладом позитивного вирішення позовної вимоги щодо виплати заборгованості із заробітної плати є рішення суду у справі № 761/12575/15-ц Шевченківського районного суду м. Києва. Зокрема, позивачка звернулась до суду з позовом до ДП «АМПУ» за участі Міністерства інфраструктури України, Первинної профспілкової організації ДП «АМПУ» (ППО ДП «АМПУ») про стягнення з відповідача на користь позивачки утриманих з заробітної плати без належних підстав коштів в сумі 3094,74 грн. та середній заробіток за весь час затримки виплати належних їй сум при звільненні. Свої вимоги позивачка обґрунтовує тим, що вона працювала на посаді провідного юристконсульта відділу організації процедур закупівель служби з організації закупівель та здійснення договірної роботи ДП «АМПУ». 01.04.2015 року відповідач видав наказ №105-к 3-3 «Про припинення трудового договору», в якому зазначено про звільнення з посади. При ознайомленні з розрахунком сум, позивачкою виявлено, що з її заробітної плати з незаконних підстав було утримано оплату по окладу за січень у розмірі 3094,74 грн. Крім того, відповідач не надав ППО ДП «АМПУ» для попереднього ознайомлення наказ, на підставі якого змінювалися умови трудового договору, щодо зміни умов оплати праці або будь-яких відрахувань, який мав бути погоджений головою Первинної профспілкової організації ДП «АМПУ» [9].

Представник відповідача в судовому засіданні проти задоволення позову заперечувала та просила відмовити у його задоволенні, оскільки утримання із заробітної плати позивачки у розмірі 3094,74 грн. є поверненням надлишково виплаченої суми за п'ять днів прогулу позивачки. Суд не погодився з такою позицією відповідача, оскільки у трудовому законодавстві України відсутній такий термін, як «повернення надлишково сплачених сум». Було встановлено, що нарахування заробітної плати з урахуванням утриманої при звільненні суми у розмірі 3094,74 грн. проводилось на підставі відповідних табелів, які були складені та підписані відповідальними особами відповідача, а отже, в даному випадку відсутні підстави вважати таке нарахування лічильною помилкою чи будь-якою іншою підставою передбаченою ст. 127 КЗпП України [9]. Крім того наказ роботодавця про відрахування чи повернення

спланих позивачці грошових сум не видався. Таким чином, суд вважає за необхідне стягнути з ДП «АМПУ» кошти в розмірі 3094,74 грн., як безпідставно утримані із її заробітної плати, які відповідно до ст. 116 КЗпП України мали бути виплачені при звільненні з роботи. Крім того, згідно ст. 117 КЗпП України при наявності спору про розмір належних звільненому працівникові сум власник або уповноважений ним орган повинен сплатити працівникові його середній заробіток за весь час затримки по день фактичного розрахунку, в тому разі, коли спір вирішено на користь працівника [9]. Таким чином судом було встановлено, що при звільненні позивачки з роботи, відповідач безпідставно не виплатив їй частину належних їй до виплати коштів при звільненні, тому позовна вимога має бути задоволена, при чому стягненню з відповідача на користь позивачки підлягає і її середній заробіток за час затримки розрахунку при звільненні за період з дня звільнення по день ухвалення рішення суду.

Висновок. Отже, підсумовуючи вище сказане, варто звернути увагу на наступні особливості організаційно-управлінських відносин при вирішенні індивідуальних трудових спорів: 1) особливості розгляду індивідуальних трудових спорів суддів, прокурорсько-слідчих працівників, а також працівників навчальних, наукових та інших установ прокуратури, які мають класні чини, встановлюється спеціальним законодавством (ст. 222 КЗпП); 2) комісія по трудових спорах є обов'язковим первинним органом по розгляду трудових спорів, що виникають на підприємствах, в установах, організаціях. У разі незгоди з рішенням комісії по трудових спорах працівник чи власник або уповноважений ним орган можуть оскаржити її рішення до суду (ст.ст. 224, 228 КЗпП); 3) безпосередньо в районних, районних у місті, міських чи міськрайонних судах розглядаються трудові спори за заявами: - працівників підприємств, де комісії по трудових спорах не обираються; - щодо поновлення на роботі незалежно від підстав припинення трудового договору, зміни дати і формулювання причини звільнення, оплати за час вимушеного прогулу або виконання нижчеоплачуваної роботи; - власника або уповноваженого ним органу про відшкодування працівниками матеріальної шкоди, заподіяної підприємству, установі, організації; - працівників у питанні застосування законодавства про працю; - щодо оформлення трудових відносин у разі виконання ними роботи без укладення трудового договору та встановлення періоду такої роботи; - щодо відмови у прийнятті на роботу працівників, запрошених на роботу в порядку переведення, молодих спеціалістів за направленням, вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до 3 років або дитину-інваліда (до 14 років – для одиноких матерів/батьків) та ін. (ст. 232 КЗпП); 4) працівник може звернутися до комісії по трудових спорах у тримісячний строк, а у спорах про виплату належної йому заробітної плати – без обмеження будь-яким строком. У разі пропуску з поважних причин установленого строку комісія по трудових спорах може його поновити (ст. 225 КЗпП); 5) моментом виникнення спору слід вважати момент звернення до уповноваженого юрисдикційного органу – комісії з вирішення трудових спорів чи суду та ін.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 03.03.1998 р., № 137/98-ВР // Відом. Верхов. Ради України. – 1998. – № 34. – Ст. 227.
2. Трудове право України. Академічний курс: підручник для студентів вищ. навч. закл. / [П.Д. Пилипенко, В.Я. Бурак, З.Я. Козак та ін.]; за ред. П.Д. Пилипенка. – 3-тє видання, перероб. і доп. - К.: Видавничий дім «Ін Юре», 2007. – 536 с.

3. Трудові спори та порядок їх розгляду: навч. посіб. / авт.: П. А. Бущенко, А. М. Слюсар, Н. М. Швець; за заг. ред. В. В. Жернакова. — Х.: Нац. ун-т «Юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого», 2013. — 110 с.
4. Проект Трудового кодексу України № 1658 від 27.12.2014 р., доопрац. 20.05.2015 р. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221
5. Рішення у справі № 22ц-575/2010р. Апеляційного суду Полтавської області м. Полтава. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://reyestr.court.gov.ua/>
6. Конституція України від 28 червня 1996 року // Відомості Верховної Ради України. — 1996. - № 30. — Ст. 141.
7. Про оплату праці: Закон України від 24 березня 1995 року № 108/95-ВР // Відомості Верховної Ради України. — 1995. - № 17. - Ст. 121.
8. Кодекс законів про працю України: затв. Законом УРСР від 10.12.1971 р. № 322-VIII // Відом. Верхов. Ради УРСР. — 1971. — № 50 (Додаток). — Ст. 375.
9. Рішення у справі № 761/12575/15-ц Шевченківського районного суду м. Києва. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/50236992>

УДК 321.31

Падалка Р. П., нотаріус,
Київський міський нотаріальний округ

Структура внутрішнього трудового розпорядку

У даній статті визначено ознаки структури внутрішнього трудового розпорядку. Встановлено елементи структури внутрішнього трудового розпорядку. Проаналізовано позиції вчених щодо структури внутрішнього трудового розпорядку.

Ключові слова: трудове право, трудовий розпорядок, внутрішній трудовий розпорядок, структура, елементи структури внутрішнього трудового розпорядку.

В данній статті определено признаки структуры внутреннего трудового распорядка. Установлено элементы структуры внутреннего трудового распорядка. Проанализировано позиции ученых по структуре внутреннего трудового распорядка.

Ключевые слова: трудовое право, трудовой распорядок, внутренний трудовой распорядок, структура, элементы структуры внутреннего трудового распорядка.

In dannyi Article opredeleno signs structure vnutrenneho labor rasporyadka. Established structure elements vnutrenneho labor rasporyadka. Proanalyzovano pozitsyyi scientists on the structure of the labor vnutrenneho rasporyadka.

Keywords: трудовое право, трудовой распорядок, inner трудовый распорядок, structure, structure elements vnutrenneho labor rasporyadka.

Актуальність теми. Внутрішній трудовий розпорядок фактично є правопорядком всередині підприємства, «локальним» правопорядком. Таким чином, внутрішній трудовий розпорядок визначає організацію та порядок роботи, а також пов'язані з цим права та обов'язки роботодавця і працівників [1, с. 567]. Назване свідчить про важливість дослідження проблематики внутрішнього трудового розпорядку. Вивчати сутність такої категорії як «внутрішній трудовий розпорядок» не можливо без розгляду питання про його структуру, складові елементи, оскільки саме останнє з названого обумовлює зміст та межі внутрішнього трудового розпорядку. Отже, беручи до уваги наведене вище, існує необхідність у вивченні питання про елементи структури внут-