

6. Лагутіна І.В. Поняття та галузеві ознаки самозахисту працівниками своїх трудових прав та інтересів / І.В. Лагутіна // Актуальні проблеми політики : зб. наук. пр. / редкол. : С.В. Ківалов (керівник авт. кол.), Л.І. Кормич (ред.), М.А. Польовий (відп. секр.) та ін. ; ОНЮА, Південноукр. центр гендер. проблем. – Одеса, 2009. – Вип. 36. – С. 129–138.

7. Дрозд О.Ю. До питання самозахисту трудових прав працівників / О.Ю. Дрозд., Ю.Б. Белінська // Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Юридичні науки». – 2014. – Вип. 2 – Т. 2. – С. 92–96.

8. Коляда Т.А. Проблема самозахисту у трудовому праві : стан наукової дискусії / Т.А. Коляда // Форум права. – 2011. – № 4. – С. 393–396 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2011-4/11ktacnd.pdf>.

УДК 349.2

## ОСОБЛИВОСТІ РОЗГЛЯДУ ТРУДОВИХ СПОРІВ У ПОРЯДКУ ПІДЛЕГЛОСТІ

### FEATURES OF CONSIDERATION OF LABOR DISPUTES IN THE ORDER OF DIVERSITY

Островерх А.М.,

к.ю.н., доцент,

доцент кафедри соціально-гуманітарних дисциплін  
Національна академія Національної гвардії України

Відповідно до вимог чинного трудового законодавства України трудові спори суддів, прокурорсько-слідчих працівників, а також працівників навчальних, наукових та інших установ прокуратури, які мають класні чини, державних службовців розглядаються з урахуванням особливостей, установлених законодавством. Тому в статті досліджено проблему розгляду індивідуальних трудових спорів в адміністративному порядку або в порядку підлеглості, під чим розуміють одну з форм здійснення захисту права на працю працівника, спеціально регламентовану особливими нормативними актами.

**Ключові слова:** трудові спори, індивідуальні трудові спори, адміністративний порядок, порядок підлеглості, судовий захист, громадський захист, дисциплінарна відповідальність, дисциплінарне стягнення, дисциплінарне провадження.

В соответствии с требованиями действующего трудового законодательства Украины трудовые споры судей, прокурорско-следственных работников, а также работников учебных, научных и других учреждений прокуратуры, имеющих классные чины, государственных служащих рассматриваются с учетом особенностей, установленных законодательством. Поэтому в статье рассмотрена проблема индивидуальных трудовых споров в административном порядке или в порядке подчиненности, под чем подразумевается одна из форм осуществления защиты права на труд работника, специально регламентированная особыми нормативными актами.

**Ключевые слова:** трудовые споры, индивидуальные трудовые споры, административный порядок, порядок подчиненности, судебная защита, общественная защита, дисциплинарная ответственность, дисциплинарное взыскание, дисциплинарное производство.

In accordance with the requirements of the current labor legislation of Ukraine, labor disputes of judges, prosecutors and investigators, as well as employees of educational, scientific and other institutions of the prosecutor's office, which have class ranks, civil servants, are considered taking into account the specifics established by law. Therefore, the article deals with the problem of considering individual labor disputes in an administrative manner, or in the order of subordination, what is meant by one of the forms of implementation of the protection of the right to work of an employee, specially regulated by special regulations.

Historical peculiarities of Ukraine's development – its existence during almost all of the last century under conditions of a totalitarian regime – determined the nature of the transformations that take place. It is now clear that the safeguarding of human rights and freedoms, the formation of civil society and its institutions, a free market economy is possible only under the conditions of the creation of a lawful state. In view of this, there was a truly urgent need to develop a political and legal platform for a truly independent judiciary as a real pillar to ensure the strength of the entire state structure and sustainable political, economic and social development. And also the legislative status of prosecutors and investigators, employees of educational, scientific and other agencies of the prosecutor's office, who have class ranks, civil servants.

In accordance with the requirements of the current labor legislation of Ukraine, labor disputes of judges, prosecutors and investigators, as well as employees of educational, scientific and other institutions of the prosecutor's office, which have class ranks, civil servants, are considered taking into account the specifics established by law (for example, the Laws of Ukraine "On the Status judges", "On the prosecutor's office", etc.). With regard to these categories of employees, the current legislation does not provide for the legal regulation of issues of consideration of labor disputes with their participation. No normative act solves this issue in full. Legally established only certain peculiarities of consideration of labor disputes of the specified categories of workers for dismissal, which are applied in the disciplinary order and for other types of measures of disciplinary action. In general, for these relations characterized by the procedure for reviewing labor disputes, which in the legal literature was called the consideration of labor disputes in administrative order or "in the order of obedience".

**Key words:** labor disputes, individual labor disputes, administrative order, subordination order, judicial protection, public defense, disciplinary liability, disciplinary sanction, disciplinary proceedings.

Історичні особливості розвитку України – її існування протягом майже всього минулого століття в умовах тоталітарного режиму – визначили характер сучасних перетворень, що відбуваються. Наразі є очевидним, що забезпечення прав і свобод людини, формування громадянського суспільства та його інститутів, вільна ринкова економіка можливі тільки за умови створення правової держави. Зважаючи на це, стала по-справжньому нагальною потреба в розробленні політичної та правової платформи для дійсно незалежної судової влади як реальної опори, що забезпечує міцність усієї конструкції держави та стійкий політичний, економічний і соціальний розвиток, а також законодавчий статус прокурорсько-слідчих працівників, працівників навчальних, наукових та інших

установ прокуратури, які мають класні чини, державних службовців.

Відповідно до вимог чинного трудового законодавства України трудові спори суддів, прокурорсько-слідчих працівників, а також працівників навчальних, наукових та інших установ прокуратури, які мають класні чини, державних службовців розглядаються з урахуванням особливостей, установлених законодавством (наприклад, Законами України «Про статус суддів», «Про прокуратуру» тощо). Що стосується зазначених категорій працівників, то чинне законодавство не передбачає правової регламентації питань розгляду трудових спорів за їх участю. Жодним нормативним актом не вирішується це питання повною мірою. Законодавчо встановлені лише окремі осо-

бливості розгляду трудових спорів зазначених категорій працівників для звільнення, яке застосовується в порядку дисциплінарного стягнення та для інших видів заходів дисциплінарного впливу. У цілому, для зазначених відносин характерний порядок розгляду трудових спорів, який в юридичній літературі дістав назву «розгляд трудових спорів в адміністративному порядку чи в порядку підлеглості» [1; 2; 3; 4; 5].

Під розглядом трудових спорів в адміністративному порядку або в порядку підлеглості розуміють одну з форм здійснення захисту права на працю працівника, що полягає у зверненні останнього до вищого органу в порядку підлеглості, який уповноважений державою на розгляд такого виду трудових спорів у порядку, спеціально регламентованому особливими нормативними актами. Так, наприклад, П.А. Бущенко зазначає, що форми, в яких здійснюється захист права на працю, можуть бути розділені на такі види: у порядку підлеглості (перебуває в органічному зв'язку з діяльністю органів управління), судовий захист (пов'язаний з діяльністю органів правосуддя), громадський захист (пов'язаний з діяльністю органів громадських організацій) [1, с. 145].

Як указує М.Е. Мариненко, розгляд трудових спорів в порядку підлеглості досить специфічний і має ряд особливостей, головна з яких полягає в тому, що орган, який розглядає трудовий спір в порядку підлеглості, має право сам видати наказ про скасування заходів дисциплінарної відповідальності, поновлення на попередній посаді працівника чи про виплату йому компенсації – фактично вирішити спір по суті та примусово виконати рішення [3, с. 18, 19].

Дисциплінарна відповідальність як вид юридичної відповідальності, полягає в обов'язку працівника зазнати несприятливих позбавлень морального, матеріального та організаційного характеру за вчинене ним порушення трудової дисципліни [6, с. 52]. Оскільки відповідальність осіб завжди пов'язана з примусом, що полягає у обов'язку зазнати певні позбавлення, то важливого значення набувають гарантії обґрунтованого притягнення до відповідальності. Такими, зокрема, є: точне визначення підстав, установлення строків притягнення до відповідальності, належна процедура розгляду питання, можливість оскарження рішення тощо.

У загальному вигляді суб'єкти й органи дисциплінарної влади визначені в ст. 147-1 КЗпП України: дисциплінарні стягнення застосовуються органом, якому надано право приймати на роботу (обирати, затверджувати і призначати на посаду) конкретного працівника; на працівників, які несуть дисциплінарну відповідальність за статутами, положеннями та іншими актами законодавства про дисципліну, дисциплінарні стягнення можуть накладатися також органами, вищими щодо тих, яким надано право приймати на роботу (обирати, затверджувати і призначати на посаду) працівника; працівників, які займають виборні посади, можна звільнити тільки за рішенням органу, який їх обрав. Проте дисциплінарні статuti та положення про дисципліну окремих працівників, інші законодавчі акти визначають ієрархію суб'єктів та органів дисциплінарної влади щодо працівників окремих державних органів. Наприклад, у ст. 10 Дисциплінарного статуту прокуратури України закріплено, що правом накладення дисциплінарних стягнень володіють у межах своєї компетенції Президент України, Генеральний прокурор, прокурори областей і прирівняні до них прокурори [7]. Це положення впливає із змісту принципу єдності й централізації – найважливішої засади організації та діяльності прокуратури. Відповідно до п. 1 ст. 6 Закону України «Про прокуратуру» органи прокуратури складають єдину централізовану систему з підпорядкуванням нижчих прокурорів вищим [8]. Під дисциплінарним провадженням розуміється процесуальна форма, зміст якої полягає в офіційній упорядко-

ваній діяльності з вирішення питання про дисциплінарну відповідальність [7, с. 3].

Що ж стосується прокурорсько-слідчих працівників, а також працівників навчальних, наукових та інших установ прокуратури, які мають класні чини, то відповідно до ст. 9 Дисциплінарного статуту прокуратури України за невиконання чи неналежне виконання службових обов'язків або за проступок, який порочить їх як працівників прокуратури, застосовуються такі дисциплінарні стягнення: 1) догана; 2) пониження в класному чині; 3) пониження в посаді; 4) позбавлення нагрудного знака «Почесний працівник прокуратури України»; 5) звільнення; 6) звільнення з позбавленням класного чину. Про накладення дисциплінарного стягнення видається наказ прокурора, який оголошується працівнику під розписку. З наказом можуть бути ознайомлені працівники відповідної прокуратури. Накази Генерального прокурора України у разі потреби доводяться до відома особового складу органів прокуратури України.

Працівник прокуратури має право оскаржити наказ про притягнення до дисциплінарної відповідальності Генеральному прокурору в місячний термін із дня ознайомлення з наказом про застосування стягнення. Генеральний прокурор приймає рішення щодо скарги в 10-денний строк, а в разі проведення перевірки – не пізніше як один місяць із дня надходження скарги. Про прийняте рішення повідомляється працівнику, що звернувся зі скагою.

Слід зауважити, що положення ч. 2 ст. 16 Дисциплінарного статуту прокуратури України втратили чинність як такі, що є неконституційними, на підставі Рішення Конституційного Суду від 22 червня 2004 р. № 13-рп/2004 (справа про Дисциплінарний статут прокуратури) [9]. Стаття, визнана неконституційною, передбачала, що рішення Президента України та Генерального прокурора України про позбавлення класного чину, наказ Генерального прокурора України про застосування як дисциплінарних стягнень звільнення та звільнення з позбавленням класного чину або відмова в поновленні на роботі прокурорсько-слідчих працівників, звільнених прокурорами Автономної Республіки Крим, областей, міста Києва та прирівняними до них прокурорами, можуть бути оскаржені до Верховного Суду України в місячний строк. Конституційний Суд України, розглядаючи порушене в конституційному поданні питання, виходив з того, що відповідно до п. 14 ч. 1 ст. 92 Конституції України судочинство визначається виключно законом. За своїм змістом судочинство включає в себе, зокрема, підсудність, тобто встановлення повноважень суддів системи судів загальної юрисдикції та процесуальних строків, строків звернення, оскарження до суду рішень, дій або бездіяльності органів державної влади, органів місцевого самоврядування, посадових і службових осіб. У контексті наведеного конституційного положення Закон України «Про судочинство в Україні» передбачає, що місцеві суди здійснюють розгляд по першій інстанції справ, віднесених до їх підсудності процесуальним законом (ст. 22), апеляційні суди – справ, визначених законом (ст. 26), а Верховний Суд України – розгляд інших справ, пов'язаних із виключними обставинами, у випадках, передбачених законом (ст. 47). Отже, підсудність справ, а також строки звернення до суду повинні визначатися виключно законом і не можуть встановлюватися іншими актами, в тому числі постановою Верховної Ради України, якою затверджено Дисциплінарний статут прокуратури України.

Науковці вважають, що новий Кодекс законів про працю (далі – КЗпП) не повинен містити будь-яких обмежень щодо звернення до суду в разі незаконного звільнення для такої категорії працівників, як судді, прокурорсько-слідчі працівники, працівники навчальних, наукових та інших установ прокуратури, які мають класні чини [10, с. 57]. Тому на підставі викладеного, у зв'язку з пря-

мою дією конституційної норми необхідно внести доповнення до Дисциплінарного статуту прокуратури України, закріпивши в ньому положення про можливість оскарження до суду рішень Президента України та Генерального прокурора України, наказів Генерального прокурора України, прокурорів Автономної Республіки Крим, областей, міст Києва і Севастополя, прирівняними до них прокурорами з усіх дисциплінарних справ, а також установити для їх оскарження строк, протягом якого згідно з КЗпП України працівники можуть оскаржити порушення своїх прав, тобто для оскарження накладення дисциплінарної відповідальності – тримісячний строк з дня, коли працівник дізнався або повинен був дізнатися про застосування щодо нього дисциплінарного стягнення, а в разі звільнення або відмови у поновленні на роботі – у місячний строк із дня видачі трудової книжки.

Інші індивідуальні спори окремих категорій працівників, зазначених у ст. 222 КЗпП України, за винятком суперечок у зв'язку із застосуванням дисциплінарних стягнень, повинні вирішуватися в загальному порядку. Відповідно до Кодексу законів про працю України особливості вирішення індивідуальних трудових спорів стосуються лише прокурорсько-слідчих працівників, однак, незважаючи на зазначене, для деяких інших категорій працівників також передбачений особливий порядок розгляду трудових спорів. Так, для працівників органів внутрішніх справ внаслідок специфіки роботи відповідно до Дисциплінарного статуту органів внутрішніх справ України передбачений інший порядок розгляду трудових спорів.

Заслуговує на увагу й те, що Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ України, який був ухвалений у 2006 р. [11], порівняно з Дисциплінарним статутом органів внутрішніх справ УРСР 1991 р. [12], що діяв до нього, досить вузько регулює питання порядку подання та розгляду скарг працівників органів внутрішніх справ. Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ України визначає лише одну причину оскарження працівником дисциплінарного стягнення – незгода щодо накладеного дисциплінарного стягнення, при цьому не встановлює строк вирішення по суті поданих заяв і скарг, а також не встановлює відповідальність осіб за нерозгляд скарг. На відміну від нині чинного Дисциплінарного статуту органів внутрішніх справ України Дисциплінарним статутом органів внутрішніх справ УРСР були визначені ці питання. Так, у п. 40 Дисциплінарного статуту органів внутрішніх справ УРСР визначалось, що кожна особа рядового або начальницького складу органів внутрішніх справ має право оскаржити неправомірні щодо неї дії начальника із питань і в порядку, передбачених чинним законодавством. Вбачається, що закріплення зазначених норм про можливість оскарження всіх неправомірних дій начальника є позитивною тенденцією, яка підвищувала рівень процесуальних гарантій працівника органів внутрішніх справ.

Визначався у Дисциплінарному статуті органів внутрішніх справ УРСР і строк проведення вирішення спірного питання – до одного місяця, а заяви і скарги, що не потребують додаткового вивчення і перевірки, – невідкладно, але не пізніше 15 днів із дня надходження до органу, зобов'язаного вирішити питання по суті. У тих випадках, коли для вирішення заяви або скарги необхідне проведення спеціальної перевірки, витребування додаткових матеріалів або вжиття інших заходів, строки вирішення заяви чи скарги можуть бути як винятком продовжені начальником органу внутрішніх справ або його заступником, але не більше як на один місяць з повідомленням про це заявника (п. 43 Дисциплінарного статуту органів внутрішніх справ УРСР). На нашу думку, з метою забезпечення оперативності вирішення питання, зменшення бюрократичного затягування процесуального розгляду, для сприяння можливості працівника в разі незгоди із зазначеним рішенням оскаржити його до суду, зазначена норма

повинна бути законодавчо закріплена знову. При цьому встановлення п'ятнадцятиденного строку для розгляду питань про оскарження накладення дисциплінарного стягнення, в тому числі звільнення чи переведення працівника на іншу роботу, є достатнім для прийняття рішення з цього питання.

З метою детальної регламентації порядку оскарження необхідно в нині чинному Дисциплінарному статуті органів внутрішніх справ України закріпити норми про порядок і строк вирішення спорів, виклавши їх у такій редакції:

Стаття 20 Дисциплінарного статуту органів внутрішніх справ України: «Особа рядового або начальницького складу має право усно чи письмово послідовно звернутися зі скаргою щодо накладення на неї дисциплінарного стягнення чи стосовно оскарження інших неправомірних щодо неї дій начальника до вищого прямого начальника – аж до міністра внутрішніх справ України або до суду.

Якщо вирішення питань, порушених у скарзі, не належить до повноважень начальника, який її отримав, скарга не пізніше п'яти днів надсилається за належністю, про що повідомляється заявникові.

Забороняється пересилати скарги на розгляд тих начальників, дії чи рішення яких оскаржуються.

Скарга вирішується в строк до 15 днів із дня її надходження до начальника, до повноважень якого вона належить».

Відповідно до ст. 21 Дисциплінарного статуту органів внутрішніх справ України про результати розгляду заяви про поновлення пропущеного строку повідомляються особа рядового або начальницького складу, яка її подала, та начальник, який наклав на неї дисциплінарне стягнення.

Статтею 55 Конституції України громадянам гарантовано звернення до суду для захисту своїх інтересів, враховуючи це, працівником органів внутрішніх справ може бути подано скаргу безпосередньо до суду, без вирішення питання в порядку підлеглості, що відповідно до ст. 124 Конституції України не може бути підставою для відмови в розгляді скарги. Враховуючи зазначене, необхідно закріпити в Дисциплінарному статуті органів внутрішніх справ України положення про можливість працівника органів внутрішніх справ оскаржувати до суду накладення на нього дисциплінарного стягнення чи оскаржувати інші неправомірні щодо нього дії начальника, а також встановити для їх оскарження строк, протягом якого згідно із КЗпП України працівники можуть оскаржити порушення своїх прав, тобто для оскарження накладення дисциплінарного стягнення – тримісячний строк із дня, коли працівник дізнався або повинен був дізнатися про накладення дисциплінарного стягнення, а в разі звільнення або відмови в поновленні на роботі – у місячний строк із дня видачі трудової книжки.

На підставі викладеного можна дійти висновку, що особливостям розгляду трудових спорів окремих категорій робітників притаманні такі риси:

1) спеціальними нормами встановлюються особливості розгляду трудових спорів лише стосовно застосування до працівників заходів дисциплінарного впливу (до яких входить і звільнення);

2) зазначеній категорії трудових спорів характерні такі стадії вирішення:

а) звернення зацікавленого суб'єкта;

б) проведення перевірки по суті звернення, підготовка висновків із проведеної перевірки;

в) ухвалення рішення;

г) оскарження ухваленого рішення;

д) виконання рішення, перевірка виконання рішення.

Конституцією України встановлено, що до суду може звернутися будь-яка особа, право якої порушено. А отже, якщо будь-яким законом чи підзаконним нормативно-правовим актом встановлений інший порядок розгляду трудо-