

УДК 349.2

ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВА ХАРАКТЕРИСТИКА СЛУЖБОВО- ТРУДОВИХ СПОРІВ

Іншин М. І.,
*завідувач кафедри трудового права та
права соціального забезпечення
Київського національного університету
імені Тараса Шевченка,
д-р юрид. наук, професор,
академік НАПрН України
ORCID: 0000-0002-2868-581x*

Службово-трудові спори – це конфлікт інтересів державного службовця як працівника та державного органу, в якому він обіймає посаду, та роботодавця в особі державного органу з приводу порушень умов здійснення службово-трудової діяльності.

Виникненню трудового спору зажди передувє виникнення трудового правопорушення. Сутність правопорушення полягає у недотриманні (порушенні) встановлених правил, обов'язків, вимог, які визначені нормативно-правовими актами, інструкціями, положеннями тощо. Порушення можуть відбуватися як з боку працівника, так і з боку роботодавця. Проте ми говоримо про вирішення спорів як спосіб захисту трудових прав працівників.

Аналіз Закону України «Про державну службу» показав, що державні службовці мають наступні випадки захисту своїх трудових прав: з приводу накладення дисциплінарного стягнення; необґрунтованого звільнення з посади державної служби; у випадку, коли висновок щодо оцінювання його службової діяльності містить негативну оцінку; з приводу зняття безпідставних, на його думку, звинувачень або підозри¹.

Вбачається, що перелік підстав звернення державних службовців за захистом своїх порушених прав дуже звужено, адже перелік трудових прав значно більший – це й питання прийняття на роботу, питання оплати, відпусток, заохочень, відряджень тощо. Цей перелік також можна доповнити виконанням державними службовцями своїх службових обов'язків, наприклад виконання рішень державних органів, наказів (розпоряджень), доручень керівників, які можуть носити необґрунтований, протиправний ха-

¹ Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII // Відомості Верховної Ради. 2016. № 4. Ст.43.

рактер. Крім того, нерідко бувають випадки, коли керівники, зловживаючи своїми посадовими повноваженнями й використовуючи свій службовий авторитет, доручають підлеглим виконання завдань не службового характеру, а особистого. Також підставою виникнення конфліктів на державній службі є непрофесійність керівників. Знов таки, як свідчить практика й особливо дійсність, дуже часто на керівні посади призначають «протеже», залишаючи поза увагою їх професіоналізм. Як правило, непрофесійність тягне за собою некомпетентність, яка негативно впливає на здійснення керівниками своїх організаційно-розпорядчих функцій. Не слід також забувати про випадки дискримінації як при прийнятті на роботу, так і в процесі проходження служби, зокрема по відношенню до жінок і інвалідів. Важливою підставою є переслідування особи, у разі виявлення фактів порушення нею законів, перевищення повноважень, а також фактів здійснення корупційних правопорушень.

Аналіз судової практики розгляду даної категорії справ судами Вінницького апеляційного адміністративного округу показав, що основними причинами, які сприяють виникненню спорів у зазначеній категорії справ, є рішення, дії чи бездіяльність суб'єктів владних повноважень при прийнятті особи на державну службу, притягненні особи до відповідальності, переведенні на іншу посаду або звільненні з посади особи, яка проходить публічну службу, виплаті грошової допомоги, передбаченої статтею 37 Закону України «Про державну службу», зарахуванні часу вимушеного прогулу до стажу проходження публічної служби, стягненні середнього заробітку за час вимушеного прогулу, стягненні грошової компенсації за неотримане речове майно тощо¹.

Щодо органів, які уповноваженні вирішувати службово-трудові спори, слід сказати наступне. Умовно органи можна поділити за суб'єктом вирішення на: 1) керівників державної служби; 2) центральний орган виконавчої влади; 3) суди.

Законом України «Про державну службу» встановлено, що у разі порушення наданих цим Законом прав або виникнення перешкод у реалізації таких прав державний службовець може подати

¹ Узагальнення практики розгляду адміністративними судами впродовж 2012-2013 років справ зі спорів з приводу прийняття громадян на публічну службу, її проходження, звільнення з публічної служби [Електронний ресурс] офіційний веб-сайт Вінницького апеляційного адміністративного суду. С. 3-4. Режим доступу: www.vaas.gov.ua/files/jurisprudence/.../1668_12_13_13.doc.

керівнику державної служби скаргу із зазначенням фактів порушення його прав або перешкод у їх реалізації¹.

Скарга про порушення прав, яка подається безпосередньо керівнику органу, повинна бути подана з дотриманням певного строку – протягом місяця з дня, коли державний службовець дізнався або повинен був дізнатися про це. Також державному службовцю надається право вимагати від керівника утворити комісію, яка буде проводити перевірку викладених у скарзі фактів. У разі утворення комісії письмова відповідь чи рішення керівника державної служби має ґрунтуватися виключно на висновку комісії.

Право державного службовця на вирішення спору комісією, безперечно, є позитивним моментом, оскільки безпосереднє одностороннє вирішення спірного питання керівником органом викликає ряд протиріч. Раніше ми вже звертали увагу на те, що не завжди керівники здатні вирішувати спірні питання обґрунтовано й неупереджено.

Комісія утворюється у складі не менше трьох осіб. До складу комісії включаються в однаковій кількості: 1) представники керівника державної служби, визначені ним із числа державних службовців цього державного органу; 2) представники державного службовця, визначені ним із числа державних службовців цього державного органу; 3) представники виборного органу первинної профспілкової організації з числа державних службовців, делеговані рішенням цього органу, а в разі відсутності профспілкової організації – представники державних службовців, обрані на загальних зборах (конференції) державних службовців державного органу². Отже, при вирішенні спірного питання Комісією діє принцип змагальності сторін. Це значно розширює перелік правових засобів захисту своїх прав державними службовцями, оскільки у заявника скарги є можливість доказування обґрунтованості заявлених ним підстав порушення його прав.

Відповідь на скаргу або висновок комісії повинні бути надані державному службовцю протягом 20 календарних днів з дня подання скарги.

У випадку порушення прав державного службовця з боку керівника державної служби чи державним службовцем вищого органу або у випадку, коли ці особи створюють перешкоди в реалізації прав державного службовця, він може подати скаргу безпосередньо до центрального органу виконавчої влади, що забезпе-

¹ Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII // Відомості Верховної Ради. 2016. № 4. Ст.43.

² Там само.

чує формування та реалізує державну політику у сфері державної служби¹.

Центральний орган проводить службове розслідування відповідно до Порядку проведення службового розслідування стосовно осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування². Службове розслідування проводить спеціально визначена комісія, склад якої визначається за рішенням центрального органу виконавчої влади. Важливим моментом є те, що члени комісії несуть персональну відповідальність за повноту, всебічність і об'єктивність висновків службового розслідування та нерозголошення інформації, що стосується цього розслідування. Така норма є гарантією захисту порушених прав. За результатами проведеного розслідування складається акт, у якому визначається не тільки результат розслідування, а й всі обставини справи.

УДК 349.2

ОКРЕМІ ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОЇ РЕГЛАМЕНТАЦІЇ КОЛЕКТИВНО-ДОГОВІРНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТА ЗМІСТУ КОЛЕКТИВНИХ ДОГОВОРІВ

*Мельник К. Ю.,
завідувач кафедри трудового та
господарського права
Харківського національного університету
внутрішніх справ,
д-р юрид. наук, професор
ORCID: 0000-0002-8960-0234*

Особливе значення у справі правового регулювання трудових відносин мають колективні договори. Вони дозволяють враховувати інтереси працівника та роботодавця, специфіку виробництва, фінансово-економічний стан роботодавця тощо. З одного боку, колективні договори виявляють гнучкість у встановленні умов праці, а з іншого – спонукають роботодавця дотримуватися трудового законодавства та враховувати вимоги працівників.

¹ Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII // Відомості Верховної Ради. 2016. № 4. Ст.43.

² Порядок проведення службового розслідування стосовно осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 13 червня 2000 р. № 950 // *Офіційний вісник України*. 2000. № 24. Ст. 1004.