



УДК 341.24-0326.45

РОЛЬ АДВОКАТА У ВИРІШЕННІ ТРУДОВИХ СПОРІВ З ТРУДОВОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Заболотна Н.Я., к. ю. н.,
доцент кафедри цивільного права та процесу
Навчально-науковий інститут права та психології
Національного університету «Львівська політехніка»

Ірод Н.З., студентка II курсу магістратури
Навчально-науковий інститут права та психології
Національного університету «Львівська політехніка»

У статті розкрито сутність та зміст трудового спору з трудової дисципліни, визначено причини виникнення та запропоновано власні підходи щодо вирішення такої категорії спорів. Розглянуто та проаналізовано особливості участі адвоката як правозахисника у спорах з трудової дисципліни, а також підстави здійснення останнім своїх повноважень відповідно до положень Закону України «Про адвокатуру і адвокатську діяльність». З'ясовано особливості судового розгляду трудових спорів за участю адвоката як представника.

Ключові слова: трудовий спір, колективні трудові спори, індивідуальні трудові спори, трудова дисципліна, адвокатська діяльність.

В данной статье раскрыта сущность и содержание трудового спора по трудовой дисциплине, определены причины возникновения и предложены собственные подходы к решению данной категории споров. Рассмотрены и проанализированы особенности участия адвоката в качестве правозащитника в спорах по трудовой дисциплине, а также основания осуществления последним своих полномочий в соответствии с положениями Закона Украины «Об адвокатуре и адвокатской деятельности». Выявлены особенности судебного рассмотрения трудовых споров с участием адвоката как представителя.

Ключевые слова: трудовой спор, коллективные трудовые споры, индивидуальные трудовые споры, трудовая дисциплина, адвокатская деятельность.

Zabolotna N.Ya., Irod N.Z. LAWYER AS A HUMAN RIGHTS DEFENDER IN LABOUR DISPUTES ON GROUNDS OF LABOUR DISCIPLINE

The article deals with the content of the labour disputes on grounds of labour discipline, determines the causes for its formation and suggests own approaches to resolving this category of disputes. The article examines and analyzes the specifics of lawyer participation as human rights defender in disputes on labour discipline and on the basis of carried out implementation in accordance with the provisions of the Law of Ukraine "On the Bar and Legal Practice". The article clarifies the peculiarities of legal proceeding of the labour disputes with a lawyer participation as the representative.

Key words: labour dispute, collective labour disputes, individual labour disputes, labour discipline, legal practice.

Постановка проблеми. Натепер актуальними залишаються питання щодо з'ясування суті трудового спору, зокрема у сфері трудової дисципліни, причин його виникнення та порядок вирішення, а також участі адвоката у вирішенні такої категорії спорів. Кризові явища в економіці, зниження соціальних гарантій, масові порушення трудового законодавства, невідповідність нормативно-правової бази нинішнім суспільним відносинам негативно позначаються на соціально-трудових взаєминах між працівниками та роботодавцями, що спричиняє виникнення як індивідуальних, так і колективних трудових спорів. Адвокат у цій ситуації відіграє важливу роль, оскільки виступає захисником та гарантом для громадян, чий законні права та інтереси були порушені.

Ступінь розробленості проблеми. Висвітлення сутності та дослідження проблем вирішення трудових спорів, зокрема у сфері трудової дисципліни та пов'язаних із ними питань, розглядали у своїх працях Н.Б. Болотіна, С.І. Запара, П.Д. Пилипенко, Г.І. Чанишева, В.В. Лазор, П.Д. Прокопенко, М.І. Іншин,

В.О. Кабанець, О.В. Кузніченко та багато інших. Проте, незважаючи на досліджуваність цього питання, попри значну кількість публікацій, неодноразових дискусій та публічних виступів, чимало питань щодо особливостей участі адвоката у вирішенні трудових спорів з трудової дисципліни, а також представлення останнім прав та інтересів постраждалої сторони все ж залишаються поза увагою і є об'єктом подальших досліджень та правового аналізу.

Метою статті є дослідити та проаналізувати питання, що розкривають сутність та зміст трудових спорів, які виникають між працівниками і роботодавцями, особливості участі адвоката у спорах з трудової дисципліни, а також визначити нові підходи щодо вирішення такої категорії спорів.

Виклад основних положень. Право людини на працю – одне з основних прав, які визначені і закріплені як в українському законодавстві, так і в міжнародних правових актах. Згідно зі статтею 43 Конституції України: «Кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працюю,

яку вільно обирає або на яку вільно погоджується» [1]. Цінність цього права полягає у тому, що праця виступає своєрідним рушійним елементом розвитку економіки, яка значною мірою залежить від рівня розвитку ринку праці. Стан останнього, своєю чергою, дозволяє судити про стабільність країни, національне благополуччя, ефективність соціально-економічних перетворень. На жаль, не завжди відносини між роботодавцем і працівником складаються позитивно. Зниження соціальних гарантій, масові порушення трудового законодавства, невідповідність чинного законодавства сучасним реаліям, всі ці фактори негативно позначаються на соціально-трудовах взаєминах між працівниками, роботодавцями та державою, що спричиняє виникнення трудових спорів.

Здійснивши моніторинг судових рішень у період з 2016 року по 2017 рік у сфері дотримання трудових прав, можна дійти висновків, що однією з найбільших категорій спорів, які розглядаються судами, є саме спори щодо порушення норм трудової дисципліни, зокрема незаконне звільнення працівника або виведення необґрунтованої догани [8].

Варто погодитися з думкою про те, що не завжди як працівники, так і роботодавці сумлінно виконують та дотримуються трудової дисципліни. Відповідно, в такому разі накладення на працівника дисциплінарної відповідальності у вигляді догани або звільнення, а у випадку з роботодавцем – подання позову до суду та оскарження рішень останнього, є цілком логічним та виправданим. Проте доволі часто ці спори виникають невинувато та з порушенням прав та законних інтересів однієї зі сторін. У більшості випадків потерпілою стороною виступає працівник. Аналізуючи судові рішення, ми бачимо, що більшість позовних заяв, які надходять до суду, є саме заяви, які подаються працівниками тих чи інших підприємств, установ, організацій або їхніми представниками, у цьому разі адвокатами, щодо поновлення порушеного права. Незаконне звільнення є однією з найпоширеніших проблем, з якою стикаються громадяни. Масові звільнення під час економічних потрясінь, від яких наразі потерпає наша країна, явище сумне, але типове. В умовах спаду економічної активності цілком виправданими є намагання власників приватних підприємств оптимізувати витрати для того, щоб зберегти власну справу від закриття та банкрутства. Недостатня правова обізнаність працівників призводить до того, що роботодавці нехтують правами працівників та посилаючись на недотримання та порушення норм трудової дисципліни притягують працівників до такого виду відповідальності, як звільнення або догана. Варто зазначити, що є певна категорія справ, які вирішуються все ж мирним шляхом і сторони в позасудовому порядку узгоджують усі спірні питання та приймають спільне рішення. На такому етапі позасудового вирішення спору роль адвоката може також відіграти важливу роль, оскільки, звернувшись за консультацією або безпосередньо за правозахисною допомогою до адвоката, є ймовірність вирішення конфлікту в досудовому поряд-

ку шляхом переговорів. Сторони за участю представників можуть дійти конструктивного рішення, яке задовольнить інтереси обох сторін [10].

Проте, незважаючи на вищезазначене, все ж є категорії справ, а це більшість спорів, які розглядаються в судовому порядку і в таких ситуаціях адвокати виступають як представники відповідача або позивача. Адвокат у таких спорах здійснює низку дій, зокрема: надає юридичний аналіз трудового питання; визначає всі можливі варіанти вирішення трудового спору; консультує особу з усіх питань трудового права, зокрема з питань незаконного застосування до працівника дисциплінарної відповідальності; представляє інтереси працівника на претензійному етапі врегулювання трудового спору (зокрема, участь у переговорах з роботодавцем на користь працівника); допомагає у складанні позовної заяви та інших процесуальних документів для звернення до суду; оскаржує незаконні дії роботодавця в державних та різних контролюючих органах; представляє інтереси працівника в суді, зокрема, і без його участі (щодо справ пов'язаних з незаконним звільненням працівника, із посиленням на порушення норм трудової та технологічної дисципліни, вимог нормативних актів про охорону праці тощо); оскаржує рішення суду в апеляційній та касаційній інстанціях; допомагає особі на стадії виконавчого провадження [9].

Отже, ми бачимо, роль адвоката у забезпеченні вказаного права є надзвичайно важливою, оскільки, надаючи професійну, висококваліфіковану, правову допомогу, починаючи з консультації і закінчуючи виконанням рішення суду, він захищає та відновлює незаконно порушені трудові права.

Постанова Верховного Суду України від 06.11.1992 року № 9 зазначає, що більшість трудових спорів в Україні розглядаються і вирішуються правильно. Разом з тим, деякі суди допускають неповноту підготовки справ до судового розгляду і з'ясування їх обставин, що призводить до тяганини і перегляду судових рішень у касаційному або наглядовому порядку. Здійснивши аналіз судових рішень, видається необхідним детально зупинитися на декількох із них та під час розгляду дійти власних висновків [3].

Рішення 1. Справа № 344/13070/17 від 01.02.2018 року за позовом ОСОБА-1 до Департаменту освіти та науки Івано-Франківської міської ради про визнання незаконним та скасування наказу про накладення дисциплінарного стягнення.

Суть справи полягала в такому:

Позивач ОСОБА-1 звернулася до суду із позовом до Департаменту освіти та науки Івано-Франківської міської ради про визнання незаконним та скасування наказу про накладення дисциплінарного стягнення. У судовому засіданні адвокат позивача позовні вимоги підтримав з мотивів, викладених у позовній заяві.

Адвокат відповідача, своєю чергою, в судовому засіданні вимоги позову заперечила та просила відмовити у задоволенні позову. Суд, вислухавши представників сторін,



дослідивши письмові докази, посилаючись на КзПП, дійшов таких висновків.

Відповідно до ст. 149 КзПП України до моменту застосування дисциплінарного стягнення власник або уповноважений ним орган мав зажадати від порушника трудової дисципліни письмові пояснення. У цьому разі відповідачем не подано доказів, що позивач надавала письмові пояснення з приводу порушення трудової дисципліни. Крім того, суд не бере до уваги посилання представника відповідача про те, що порушення було виявлено 12.06.2017 року та факт вчинення дисциплінарного проступку зафіксований у службовій записці, враховуючи те, що порушення по факту було виявлено 19.05.2017 року, і в такому разі дисциплінарне стягнення мало бути застосоване до 19 червня 2017 року включно. Натомість Наказ про дисциплінарне стягнення був виданий лише 28 серпня 2017 року, тобто з пропущенням місячного строку для застосування такого стягнення. Таким чином, суд вважає, що дисциплінарне стягнення у вигляді догани відповідно до наказу № 528 від 28.08.2017 року є неправомірним [4].

Отже, проаналізувавши цю справу, можемо цілком погодитися з рішенням суду щодо задоволення вимог Позивача, оскільки в цьому разі до останнього було неправомірно застосовано дисциплінарну відповідальність і, відповідно, порушені права та інтереси працівника. Адвокат у такому разі, виступаючи на захисті прав та інтересів позивача, надав достатню доказову базу, в результаті чого було винесено рішення на користь працівника.

Рішення 2 Стрийського міськрайонного суду Львівської області від 31 жовтня 2017 року у справі № 456/2563/17.

Суть цього спору полягала в такому:

Позивач звернулася із позовом до суду про скасування дисциплінарного стягнення. Наказом директора коледжу № 59 від 01.06.2017 року її було притягнуто до дисциплінарної відповідальності за те, що 29 травня 2017 року протягом цілого робочого дня вона була відсутня на робочому місці. Згідно з наказом №59 від 01.06.2017 року позивачем порушено п. 1 розділу V Правил внутрішнього трудового розпорядку коледжу та пункти 1, 11 розділу II посадової інструкції «Обов'язки викладача». Водночас п. 2 розділу V цих же Правил передбачено, що «розклад занять складається адміністрацією в погодженні з профспілковим комітетом коледжу. Працівникам встановлюється один вільний день на тиждень для методичної роботи з підвищення кваліфікації». Позивач обґрунтовує свої позовні вимоги, посилаючись на те, що саме в день її відсутності 29 травня 2017 року, в неї не було призначено жодних занять, тому вона, користаючись передбаченим Правилами внутрішнього трудового розпорядку правом на один вільний день на тиждень (для методичної роботи з підвищення кваліфікації), була відсутня на роботі.

Представник відповідача Особа-3 позов не визнала, проти задоволення позовних вимог заперечила, суду пояснивши, що позивача

притягнуто до дисциплінарної відповідальності за те, що вона була відсутня на робочому місці, коли необхідність її присутності була обов'язковою. Позивача правомірно притягнуто до відповідальності за порушення нею трудової дисципліни, а наказ про накладення такого є підставним та обґрунтованим. Заслухавши пояснення сторін, дослідивши наявні у справі докази, всебічно і повно з'ясувавши всі фактичні обставини, на яких ґрунтуються позовні вимоги, об'єктивно оцінивши докази, які мають юридичне значення для розгляду справи і вирішення спору по суті, суд доходить висновку, що позовні вимоги підлягають задоволенню, оскільки стороною відповідача не надано суду жодного належного та допустимого доказу наявності розпорядження власника (директора Стрийського коледжу чи його заступника) про необхідність викладачу Особа-2 бути присутньою на робочому місці 29.05.2017 року. Також суд вважає на те, що стороною відповідача не заперечувалися обставини, зазначені позивачем у судовому засіданні про те, що вона працює в Стрийському коледжі викладачем на 0,25 ставки і 29.05.2017 р. згідно з розкладом у неї уроків призначено не було.

Враховуючи вищевикладене, суд дійшов висновку, що дії позивача не є порушенням трудової дисципліни і наказ №59 від 01.06.2017 року «Про притягнення до дисциплінарної відповідальності ОСОБА-1 П.» винесено безпідставно та підлягає скасуванню [5].

Отже, проаналізувавши цю справу, можна підсумувати, що судом було винесено законне та обґрунтоване рішення, оскільки відповідачем не було надано достатніх доказів, які б могли бути підставою для притягнення працівника (позивача) до дисциплінарної відповідальності, а саме оголошення догани. Позивач, своєю чергою, керуючись Правилами внутрішнього трудового розпорядку скористалась своїм правом на один вільний день на тиждень (для методичної роботи з підвищення кваліфікації). У такому разі в діях позивачки немає складу дисциплінарного проступку.

Рішення 3 Ніжинського міськрайонного суду Чернігівської області від 21 вересня 2017 року у справі № 740/2021/17.

Суть позовних вимог:

Особа-1 з 01.12.2014 року перебувала з відповідачем у трудових відносинах, працюючи на посаді сторожа Ніжинської ЗОШ №4. 11.04.2017 року його було звільнено із займаної посади на підставі п. 3 статті 40 КзПП України (відсутність на робочому місці та систематичне порушення трудової дисципліни). Позивач вважає, що йому незаконно оголошено догану та незаконно звільнено із займаної посади.

Представник відповідача в судовому засіданні пояснив, 21.06.2016 року позивачу оголошено догану за відсутність на робочому місці. Наказ Особа-1 отримала в той же день, 21.06.2016 року, про що складено акт, наданий суду, а твердження останнього про отримання вказаного наказу 11.04.2017 року не відповідають дійсності, отже, підстави для

поновлення строку на оскарження вказаного наказу відсутні. Що стосується оскаржуваного наказу про звільнення позивача із займаної посади, то він прийнятий роботодавцем правомірно, зважаючи на те, що Особа-1 29.03.2017 року під час перевірки адміністрацією була відсутня на робочому місці з 20.15 до 21.15, до виклику на робоче місце в телефонному режимі. Враховуючи, що позивачем систематично не виконувалися трудові обов'язки, Відповідач просив відмовити у задоволенні всіх заявлених позивачем вимог, зважаючи на те, що роботодавцем повною мірою дотримані норми трудового законодавства у разі оголошення позивачу догани та звільнення останнього із займаної посади.

Також актом № 3 від 16.04.2016 року зафіксовано, що сторож Особа-1 безвідповідально поставився до виконання функціональних обов'язків, а саме: не здійснив огляд приміщення школи під час чергування, не обійшов будівлю школи з метою перевірки непошкодженості замків, оскільки двері центрального входу виявилися не замкнутими.

З акта № 4 від 18.06.2016 року вбачається, що 18 червня 2016 року сторож Особа-1 був відсутній на своєму робочому місці під час перевірки адміністрацією з 19.30 до 20.30, тобто до виклику його на робоче місце в телефонному режимі. Враховуючи неодноразові порушення трудової дисципліни, Відповідач видав наказ про звільнення Особи-1 із займаної посади сторожа [6].

Отже, на відміну від попередніх рішень у цьому разі, здійснивши детальний аналіз справи, заслухавши доказову базу як Позивача, так і Відповідача, суд прийняв рішення відмовити у задоволенні позовних вимог працівника до Управління освіти Ніжинської міської ради Чернігівської області. Як вбачається з матеріалів справи працівник неодноразово порушував норми трудової дисципліни, що в підсумку призвело до накладення дисциплінарної відповідальності. У цьому разі вимоги Позивача були безпідставними, враховуючи неодноразове порушення норм трудової дисципліни та неодноразове невиконання покладених на нього обов'язків. Відповідно, його звільнення є цілком логічним, передбачуваним та справедливим.

Висновки. Аналізуючи судову практику, можна дійти висновків, що з кожним роком кількість справ, пов'язаних із розглядом трудових спорів, збільшується. Зростання кількості цієї категорії справ є цілком логічним, оскільки кризові явища в економіці, підвищення юридичної грамотності населення, судові реформи, всі ці фактори спонукають працівників захищати свої права та законні інтереси в судах. Додатковою причиною виникнення спорів між працівниками і роботодавцями є невідповідність чинної нормативно-правової бази сучасним реаліям, а також частим юридичним колізіям, які виникають через розбіжності та протиріччя між окремими нормативно-правовими актами, що регулюють ті самі або суміжні суспільні відносини, а також про-

тиріччя, що виникають у процесі правозастосування і здійснення компетентними органами і посадовими особами своїх повноважень. Колізії правових норм заважають нормальній, злагодженій роботі правової системи, призводять до порушення прав громадян, впливають на стан законності і правопорядку, правосвідомості і правової культури суспільства. Вони створюють незручності в правозастосовній практиці, породжують суперечки та призводять до правового нігілізму.

Підбиваючи підсумки, можна дійти висновків, що першочерговим завданням, яке постає перед нашою державою, є вдосконалення чинного законодавства, усунення наявних правових колізій. Зважаючи на світовий досвід вирішення спорів, актуальним видається застосування та проведення процедури медіації як одного із альтернативних способів вирішення трудових спорів. Актуальність цього питання пояснюється також і тим, що запровадження в Україні процедури медіації під час вирішення трудових спорів на цьому етапі залишається поза увагою вчених-юристів. Крім того, брак інформації про можливість розв'язання трудових спорів за допомогою медіаційних процедур певною мірою сприяє затягуванню запровадження інституту примирення (медіації) у національній системі трудового права. Варто зауважити, що запровадження такого інституту є доволі перспективним, оскільки трудові спори зможуть вирішуватись у досудовому порядку, а в ролі медіаторів, зокрема, можуть виступати адвокати як незалежна та неупереджена сторона спору.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Конституція України від 28.06.1996 року № 254к/96-ВР з наст. змін. та доп. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>
2. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 року № 322-VIII з наст. змін. та доп. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
3. Постанова Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» № 9 від 06.11.1992 року з наст. змін. та доп. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92>
4. Рішення Івано-Франківського міського суду Івано-Франківської області від 01.02.2018 року у справі № 344/13070/17. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/72003659>
5. Рішення Стрийського міськрайонного суду Львівської області від 31.10.2017 року у справі № 456/2563/17. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/7005511>
6. Рішення Ніжинського міськрайонного суду Чернігівської області від 21.09.2017 року у справі № 740/2021/17. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/69111118>
7. Відомості Державної служби статистики України. Офіц. сайт. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
8. Мартинов П.М. Механізм правового регулювання захисту трудових прав працівників. Форум права. 2010. № 2. URL: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2010-2/10mpmtp.pdf>
9. Міщук І.В., Пасічник В.Б. Теоретичні аспекти трудових спорів: поняття, значення, причини виникнення. Науковий вісник Херсонського державного університету. URL: http://www.lj.kherson.ua/2014/pravo06-2/part_2/28.pdf
10. Теліпка В.Е. Трудова дисципліна і методи її забезпечення. Трудове право України: навч. посіб.: для студ. ВНЗ / В.Е. Теліпка, О.Г. Дутова; за заг. ред. В.Е. Теліпка. Київ, 2009. 275 с.