

Із положень частини шостої ст. 130 ЦПК України випливає, що суд вчиняє процесуальні дії, визначені у вказаній частині статті у тому випадку, якщо спір не врегульовано у порядку, визначеному частиною третьою цієї статті.

Таким чином, у разі визнання позову відповідачем, суд відповідно до ст. 174 ЦПК України повинен роз'яснити відповідачу наслідки цієї процесуальної дії і за наявності законних для того підстав ухвалює рішення про задоволення позову.

У суддів виникає запитання: чи у такому випадку необхідно досліджувати докази, чи обов'язковими є судові дебати?

Системне тлумачення положень частини четвертої ст. 174 ЦПК України дає підстави дійти висновку, що при визнанні позову відповідачем, за умови, що воно не суперечить, не порушує права, свободи чи інтереси інших осіб, суд не повинен досліджувати докази та з'ясувати обставини справи.

Що ж стосується необхідності проведення судових дебатов, то необхідно виходити з такого. Судові дебати є частиною стадії судового розгляду, яка є наступною після з'ясування обставин справи та дослідження доказів. У цій частині судового розгляду особи, які беруть участь у справі, висловлюють свою думку щодо оцінки доказів, характеру спірних правовідносин, викладають пропозицію суду стосовно вирішення спору та застосування норми закону.

З огляду на положення частини четвертої ст. 174 ЦПК України та зміст судових дебатов як однієї із частин стадії судового розгляду можна дійти висновку, що за умови визнання позову відповідачем, суд ухвалює рішення про задоволення позову без проведення розгляду справи по суті та судових дебатов. У рішенні суд може обмежитись вказівкою на визнання позову відповідачем.

У судовій практиці виникає низка проблемних питань стосовно підготовки справи до судового розгляду, які чітко не врегульовані в ЦПК України.

Практика застосування положень глави 3 розділу III «Проведення у справі до судового розгляду» ЦПК України потребує додаткового теоретичного обґрунтування та законодавчого вдосконалення, а також відповідного роз'яснення Пленуму Верховного Суду України.

Проблеми трудової правосуб'єктності КТС за чинним трудовим законодавством України

В. Л. Костюк,

*кандидат юридичних наук, доцент НаУКМА,
головний науковий консультант
Апарату Верховної Ради України*

Становлення України як демократичної, соціальної та правової держави зумовлює потребу у формуванні якісно нових підходів до реформування національної моделі права загалом та кожної галузі права зокрема. Законно, що цей процес має стосуватися трудового права як галузі права, норми якої покликані регулювати відносини, що впливають з реалізації учасниками трудових прав, соціально-трудова гарантій та виконання трудових обов'язків.

Як свідчать досвід та практика, їх ефективність залежить від того, чи є достатніми, ефективними та доступними правові механізми гарантування та захисту. Одним із органів, функціонування та діяльність якого спрямовані на гарантування та захист трудових прав працівника в індивідуальних трудових правовідносинах, є комісія з трудових спорів (далі – КТС)¹.

Зробимо спробу дослідити проблемм правосуб'єктності КТС та окреслимо конструктивні пропозиції по їх вирішенню у контексті формування в Україні ефективної моделі трудової правосуб'єктності.

У юридичній літературі проблеми правосуб'єктності КТС розглядалися у працях таких вчених науковців, як Н. Болотіна, В. Венедиктов, В. Жернаков, І. Зуб, Д. Карпенко, Р. Кондратьєв, Л. Лазор, В. Лазор, І. Лаврінчук, А. Мацюк, О. Процевський, П. Пилипенко, В. Прокопенко, В. Ротань, Б. Стичинський, Н. Хуторян, Г. Чанишева, В. Щербина, А. Яресько та ін. Водночас сучасний стан реформування трудових відносин на ринкових засадах, вказує на необхідність подальшого підсилення ефективності та гарантованості прав працівника як одного із ключових суб'єктів трудового права.

Передусім необхідно зазначити, що правові основи правосуб'єктності КТС визначені на підставі положень глави XV (статті 224–230) Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України)².

З правового погляду виникнення правосуб'єктності у КТС як органу, уповноваженого розглядати індивідуальні трудові спори, зумовлено двома основними умовами: по-перше, це легалізаційна умова, прийняття загальними зборами (конференцією трудового колективу) підприємства, установи організації (далі – роботодавця – юридичної особи) рішення про створення КТС та обрання її членів; по-друге, це організаційна умова, забезпечення організації діяльності КТС.

Досліджуючи сутність та зміст першої умови, необхідно зазначити, що КТС обирається загальними зборами (конференцією) трудового колективу роботодавця – юридичної особи з кількістю працюючих не менше 15 осіб, які також визначають порядок обрання, чисельність, склад і строк повноважень комісії, однак при цьому у складі КТС підприємства має бути не менше половини її складу (ст. 223 КЗпП України). Отже, можна констатувати, що легалізаційна умова набуття правосуб'єктності КТС означає прийняття трудовим колективом рішення про створення КТС як спеціального юрисдикційного органу по розгляду індивідуальних трудових спорів. Водночас за рішенням загальних зборів (конференції) трудового колективу підприємства, установи, організації можуть бути створені КТС у цехах та інших аналогічних підрозділах.

З позицій сьогодення однією із ключових є проблема формування КТС колективом працюючих у роботодавця – фізичної особи, що дало б змогу створити умови для ефективного захисту трудових прав працівників таких роботодавців. Ще однією із ключових є проблема участі у КТС працівників, які мають належний рівень знань та досвід у розгляді трудових спорів. Важливо зазначити, що

¹ *Ткаленко В.* КТС – це «виборче народовладдя» // *Право України.* – 1996. – № 12. – С. 62; *Яресько А.* Доцільність функціонування комісії з трудових спорів // *Право України.* – 1998. – № 4. – С. 44; *Яресько А.* Поліпшення механізму розгляду індивідуальних трудових спорів // *Право України.* – 2000. – № 10. – С. 67.

² *Кодекс законів про працю України.* Закон від 10.12.1971 року №322-VIII (в ред. за станом на 11.05.2007 року) // *Відомості Верховної Ради УРСР.* – 1971. – № 50. – Ст. 375.

Цивільне право та цивільний процес

потреба у цьому є очевидною, оскільки лише за умови присутності в КТС працівників, які мають належну освіту та досвід, можна значно підвищити ефективність її діяльності. Відтак на законодавчому рівні є потреба встановити принаймі у диспозитивному порядку вимоги до членів КТС, надавши право залучати до роботи в КТС фахівців у сфері права, експертів з питань праці та інших спеціалістів, які можуть на професійній основі врегульовувати спори між працівником та роботодавцем.

Другою умовою виникнення правосуб'єктності КТС є належна організація її діяльності. З правового погляду належна організація діяльності КТС передбачає: обрання КТС із свого складу голову, його заступників і секретаря комісії; організаційно-технічне забезпечення КТС (надання обладнаного приміщення, друкарської та іншої техніки, необхідної літератури, організація діловодства, облік та зберігання заяв працівників і справ, підготовка та видача копій рішень та інше) з боку роботодавця; отримання печатки. Дотримання організаційної умови дає змогу створити та забезпечити належні організаційно-правові передумови діяльності КТС, здійснення покладених на неї завдань, функцій та повноважень.

Трудова правосуб'єктність КТС зумовлена змістом та характером її повноважень, які визначені законом (статті 224–226 КЗпП України). За формально-правовими ознаками КТС є обов'язковим первинним органом по розгляду трудових спорів, що виникають між працівником або роботодавцем – юридичною особою чи уповноваженим ним органом. Законодавче визначення КТС як обов'язкового первинного органу по розгляду трудових спорів викликає певні, об'єктивно зумовлені сумніви щодо конституційності такого положення. За змістом положень Основного Закону України³, по-перше, права і свободи людини і громадянина захищаються судом, при цьому кожному гарантується право на оскарження в суді рішень, дій чи бездіяльності органів державної влади, органів місцевого самоврядування, посадових і службових осіб (частини перша, друга ст. 55), це означає, що Конституція України як закон, що має найвищу юридичну силу та є актом прямої дії (частини друга, третя ст. 8) гарантує кожній особі, у тому числі працівникові, безпосереднє звернення до суду як найбільш універсального та професійного юрисдикційного органу; по-друге, юрисдикція судів поширюється на всі правовідносини, що виникають у державі (частина друга ст. 124), дають змогу будь-якому працівникові, незважаючи на наявність КТС, звертатись безпосередньо до суду за захистом трудових прав, і суд не має права відмовити особі з мотивів незвернення до КТС. На розвиток цих конституційно-правових положень Постановою Пленуму Верховного Суду України «Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя» встановлено, що з урахуванням конституційного положення про те, що правосуддя в Україні здійснюється виключно судами, юрисдикція яких поширюється на всі правовідносини, які виникають у державі, судам підвідомчі всі спори про захист прав і свобод громадян; суд не вправі відмовити особі у прийнятті позовної заяви чи скарги лише з тієї підстави, що її вимоги можуть бути розглянуті в передбаченому законом досудовому порядку⁴. Це означає, що Основний Закон гарантує

³ Конституція України: Науково-практичний коментар / В.Б. Авер'янов, О.В. Батанов, Ю.М. Грошевой та ін. – Х.: Право; К.: Ін Юре, 2003. – С. 608–611.

⁴ Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 1 листопада 1996 року № 9 // Право України. – 1996. – № 12. – С. 91.

працівникові свободу вибору правових механізмів захисту своїх трудових прав. Підтвердженням такого висновку слугують також окремі рішення Конституційного Суду України⁵.

За змістом КЗпП України (ст. 224), трудовий спір підлягає розглядові у КТС, якщо працівник самостійно або з участю профспілкової організації, що представляє його інтереси, не врегулював розбіжностей при безпосередніх переговорах з власником або уповноваженим ним органом.

У контексті даного дослідження це означає, що працівник передусім має звернутись до роботодавця або уповноваженого ним органу безпосередньо або через профспілкову організацію, членом якої є, та у разі неможливості врегулювання спірних (конфліктних) питань звертатись до суду. З практичного погляду існують очевидні складності у реалізації такого підходу, оскільки, наприклад, якщо вже виник правовий конфлікт між працівником та роботодавцем, то роботодавець не завжди охоче йде на поступки працівникові, позаяк з економічного та правового поглядів є більш захищеним. До того ж не завжди працівник є членом професійної спілки, що ускладнює юрисдикційну процедуру вирішення трудового спору.

Здійснення трудової правосуб'єктності КТС як юрисдикційного органу тісно пов'язане із зверненням працівника за вирішенням (врегулюванням) трудових спорів. У КЗпП України (ст. 225) встановлено, що працівник може звернутися до КТС у тримісячний строк з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права, а у спорах про виплату належної йому заробітної плати – без обмеження будь-яким строком, однак у разі пропуску з поважних причин встановленого строку КТС може його поновити. При цьому заява працівника, що надійшла до комісії, підлягає обов'язковій реєстрації. Відтак ініціатива щодо врегулювання трудового спору в КТС має належати виключно працівникові, який упродовж трьох місяців має самостійно або за допомогою свого представника чітко сформулювати свою правову позицію та звернутись до КТС. Працівник для забезпечення представництва та захисту своїх прав та інтересів може звернутись як до професійної спілки, членом якої він є, або ж до іншого представника чи адвоката, які можуть на професійному рівні належним чином обґрунтувати та представити вимоги працівника у заяві та у разі потреби у подальшому бути представником під час розгляду трудового спору в КТС. До того ж наявність представника дасть змогу зреалізувати належним чином права як працівника, так і роботодавця – юридичній особі (наприклад, обґрунтувати вимоги, заявити мотивований відвід будь-якому члену комісії тощо).

За своєю суттю *трудова правосуб'єктність КТС* – це передбачена нормами трудового права здатність КТС мати на здійснювати трудові повноваження по врегулюванню індивідуальних трудових спорів між працівником та роботодавцем.

Зміст трудової правосуб'єктності КТС становить система повноважень КТС, пов'язана із розглядом та вирішенням трудового спору між працівником та роботодавцем – юридичною особою. Слідуючи логіці КЗпП України, можна зауважити, що КТС є компетентною розглядати будь-який трудовий спір, за винятком

⁵ Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним поданням Президента України щодо офіційного тлумачення положень частин другої, третьої статті 124 Конституції України (справа щодо підвідомчості актів про призначення або звільнення посадових осіб) від 7 травня 2002 року №8-рп/2002 // Вісник Конституційного Суду України. – 2002. – № 2. – Ст. 29.

Цивільне право та цивільний процес

тих, які розглядаються у спеціальному порядку або віднесені у імперативному порядку до компетенції судів (статті 222, 224, 232). Такий широкий спектр повноважень дає змогу до певної міри КТС бути та залишатися дієвим юрисдикційним органом.

З правового погляду КТС має такі основні повноваження: зобов'язана розглянути трудовий спір у десятиденний строк з дня подання заяви; залучити до справи обов'язково працівника, оскільки спори повинні розглядатися у присутності працівника, який подав заяву, представників роботодавця або уповноваженого ним органу (розгляд спору за відсутності працівника допускається лише за його письмовою заявою); залучити за бажанням працівника при розгляді спору його представника, зокрема, представника профспілкового органу або за вибором іншу особу, в тому числі адвоката; відкласти розгляд заяви, у разі нез'явлення працівника або його представника на засідання комісії розгляд заяви відкладається до наступного засідання; зняти заяву з розгляду, при повторному нез'явленні працівника без поважних причин (однак це не позбавляє працівника права подати заяву знову в межах тримісячного строку з дня, коли працівник дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права); має право викликати на засідання свідків, доручати спеціалістам проведення технічних, бухгалтерських та інших перевірок, вимагати від роботодавця або уповноваженого ним органу необхідні розрахунки та документи; забезпечити ведення протоколів засідань; прийняти належне рішення у якому зазначаються: повне найменування підприємства, установи, організації, прізвище, ім'я та по батькові працівника, який звернувся до комісії, або його представника, дата звернення до комісії і дата розгляду спору, суть спору, прізвища членів комісії, власника або представників уповноваженого ним органу, результати голосування і мотивоване рішення комісії; прийняття рішень за наслідками розгляду трудових спорів; вручити копії рішення працівникові та роботодавцеві.

Аналіз зазначених повноважень КТС дає підстави вважати, що комісія має належні повноваження для розгляду трудового спору по суті та прийняття вмотивованого рішення, яке базується на вмотивованих доводах кожної із сторін, а також вимогах закону. Слід зазначити, що реалізація трудової правосуб'єктності КТС провадиться через прийняття нею колегіальних рішень. Засідання комісії вважається правомочним, якщо на ньому присутні не менше двох третин обраних до її складу членів. КТС приймає рішення більшістю голосів її членів, присутніх на засіданні. При цьому рішення КТС має обов'язкову юридичну силу і не потребує додаткового затвердження з боку будь-яких органів.

Однією із важливих гарантій захисту трудових прав працівника в разі звернення до КТС є можливість оскарження її рішення до суду, гарантоване його виконання. По-перше, у разі незгоди з рішенням КТС працівник чи власник або уповноважений ним орган можуть оскаржити її рішення до суду в десятиденний строк з дня вручення їм виписки з протоколу засідання комісії чи його копії; пропуск зазначеного строку не є підставою відмови у прийнятті заяви; визнавши причини пропуску поважними, суд може поновити цей строк і розглянути спір по суті; в разі коли пропущений строк не буде поновлено, заява не розглядається, і залишається в силі рішення КТС; рішення комісії підлягає виконанню роботодавцем або уповноваженим ним органом у триденний строк по закінченні десяти днів, передбачених на його оскарження. По-друге, у разі невиконання роботодавцем або уповноваженим ним органом рішення КТС у встановлений

строк працівникові КТС видається посвідчення, що має силу виконавчого листа; у посвідченні вказуються найменування органу, який виніс рішення щодо трудового спору, дати прийняття і видачі та номер рішення, прізвище, ім'я, по батькові та адреса стягувача, найменування та адреса боржника, номери його рахунків у банках, рішення по суті спору, строк пред'явлення посвідчення до виконання; посвідчення засвідчується підписом голови або заступника голови КТС та печаткою КТС; посвідчення не видається, якщо працівник чи роботодавець або уповноважений ним орган звернувся у встановлений строк із заявою про вирішення трудового спору до районного, районного у місті, міського чи міськрайонного суду; на підставі посвідчення, пред'явленого не пізніше тримісячного строку до районного, міського (міста обласного значення), районного у місті відділу державної виконавчої служби, державний виконавець виконує рішення КТС у примусовому порядку. Доречно зазначити, що КТС зберігає своє існування і за проектом Трудового кодексу України (статті 422–432) (далі – проект ТК)⁶. У ньому, зокрема, передбачається: працівник за бажанням може звернутися за захистом своїх прав також до КТС, яка утворюється в юридичних особах за місцем роботи працівника; КТС розглядається як орган, який може утворюватися в юридичній особі для вирішення індивідуальних трудових спорів шляхом пошуку взаємоприйнятних рішень і примирення сторін таких спорів; питання про утворення КТС вирішується за погодженням між роботодавцем і виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) або вільно обраними працівниками представниками (представником); КТС утворюються на паритетних засадах із представників від роботодавця і професійної спілки. Очевидно, що запропоновані у проекті ТК новели до утворення та діяльності КТС мають цілком конструктивний характер. Проте надання при формуванні КТС переваг професійним спілкам, а не трудовому колективу може негативно відбитися на рівні забезпечення ефективного захисту трудових прав та інтересів працівників. До того ж проект ТК не розв'язує проблеми залучення до КТС фахівців у сфері права, що значно посилює ефективність її рішень. Тим часом звернення до КТС є більш оперативним способом врегулювання трудового спору, ніж при зверненні до суду. У зв'язку з цим справедливим є акцентування уваги В.В. Лазор, що позасудове вирішення індивідуальних трудових спорів і конфліктів є важливою складовою правового механізму, спрямованого на захист трудових прав і інтересів сторін трудових правовідносин за умов ринкової економіки⁷.

З огляду на зазначене у КЗпП України та у проекті ТК доцільно більш чітко та системно визначити сутність та зміст трудової правосуб'єктності КТС через: а) встановлення чіткої процедури формування КТС за участю колективу працівників та роботодавця; б) встановлення вимог до членів КТС; в) визначення чіткого переліку трудових повноважень КТС, зокрема, встановлення переліку спорів, які можуть вирішуватися в КТС; г) умови припинення трудової правосуб'єктності КТС.

⁶ Проект Трудового кодексу України (від 04. 12. 2007 року за станом від 10.02.2008 року) - <http://gska2.rada.gov.ua>.

⁷ Лазор В.В. Проблеми правового регулювання трудових спорів і конфліктів за умов формування ринкових відносин в Україні: Автореф. дис... д-ра юрид. наук; Київ. нац. ун-т імені Тараса Шевченка. – К., 2005. – 40 с.