

Д. В. ШЕВЧЕНКО. ПРОБЛЕМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА З ВИРІШЕННЯ ІНДИВІДУАЛЬНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ КОМІСІЄЮ З ТРУДОВИХ СПОРІВ (КТС)

Досліджуються правові проблеми вирішення індивідуальних трудових спорів. Вносяться пропозиції щодо вдосконалення законодавства з питань вирішення індивідуальних трудових спорів при проведенні кодифікації трудового законодавства.

Ключові слова: трудовий спір, індивідуальний, примирна комісія, кодифікація, трудове законодавство.

Исследуются правовые проблемы рассмотрения индивидуальных трудовых споров. Вносятся предложения по совершенствованию законодательства в вопросах разрешения индивидуальных трудовых споров при проведении кодификации трудового законодательства.

Ключевые слова: трудовой спор, индивидуальный, примирительная комиссия, кодификация, трудовое законодательство.

The article deals with investigation of legal problems of settlement of individual labour disputes. The author makes proposals for the improvement of legislation concerning the regulation of individual labour disputes in the process of codification of labour legislation.

Key words: labour disputes, individual labour disputes, conciliation commission, codification, labour legislation.

Проблема вирішення індивідуальних трудових спорів була предметом досліджень багатьох поколінь учених-правознавців. В різні історичні періоди розвитку нашої держави вказаний інститут розвивався нерівномірно. Необхідно відзначити, що значний внесок в дослідження вказаного інститут внесли вчені-правознавці радянського періоду: М.Г. Александров, С.О. Голощапов, А.Є. Пашеретник, В.М. Скобелкін, В.І. Смолярчук, К.П. Уржинський та ін. В період незалежної України проблемі вирішення трудових спорів, захисту трудових права найманих працівників за умов ринкової економіки були предметом наукового дослідження Н.І. Бару, Болотіної, Л. Лазор, В.В. Лазор, О.І. Процевського, П.Д. Пилипенка, В.Г. Ротаня, Г.І. Чанишевої та інших.

Досить активно вказана проблема досліджується в країнах СНД та за кордоном. Проблема вирішення трудових спорів досліджується в Росії. Так вказана проблема була предметом дослідження О.В. Абрамової, С.О. Іванова, О.М. Курінного, Ю.П. Орловського та інших.

Особливе місце в історії становленні та розвитку інституту вирішення трудових спорів займають наукові праці І.С. Войтинського та І.Я. Кісельова.

Не дивлячись на вагомий здобуток вказаних вчених в дослідженні проблеми вирішення індивідуальних трудових спорів та теорії трудових спорів, цілий ряд як теоретичних, так і практичних проблем є дискусійними на неврегульованими. Новий поштовх в дослідженні вказаної проблеми наука трудового права отримала після прийняття нової Конституції України, яка розширила право громадян на судовий захист. Наукові дослідження, які проводилися до проголошення незалежності, до певної міри носили ідеологічний характер. Тому такі питання, як виявлення причин виникнення трудових спорів, створення механізму їх попередження

не були предметом серйозного наукового дослідження. В основі будь-якого конфлікту спорів в сфері застосування найманої праці, як правило, існує економічний інтерес суб'єктів трудових правовідносин. Вказане положення знаходиться в протиріччі з ідеологічними постулатами про відсутність протиріч між працівником та власником підприємства, установи, організації тобто державою.

Проголошення Україною незалежності, прийняття нової Конституції країни, яка передбачає багатоукладність економіки, зміна форм власності, а заодно і суб'єктів трудових відносин, економічна криза загострює протиріччя в сфері застосування найманої праці, а заодно і виникненню як колективних так і індивідуальних трудових спорів. Тому, проведення кодифікації трудового законодавства, приведення його у відповідність з міжнародно-правовим і нормами, створення механізму захисту трудових прав найманих працівників і насамперед реалізацією права на судовий захист є головним завданням при проведенні кодифікації трудового законодавства. Новий трудовий кодекс України повинен забезпечити баланс інтересів суб'єктів трудових правовідносин. Разом з тим необхідно пам'ятати, що функція трудового права є захисною, тому це положення повинно бути основоположним при прийнятті нового трудового Кодексу. Положення нового Трудового Кодексу України повинні відповідати положенням ч. III ст. 22 Конституції України, які передбачають, що прийняття нових законів або внесення змін до чинних законів не допускають звуження змісту та обсягу існуючих прав та свобод. Саме з цих конституційних положень необхідно давати оцінку тим законодавчим актам, які зачіпають або безпосередньо впливають на обсяг прав та свобод закріплених в законодавчих актах.

В повному обсязі це стосується і правового регулювання вирішення індивідуальних трудових спорів. На нашу думку, це положення повинно знайти своє закріплення і в новому Трудовому Кодексі України.

Правове регулювання вирішення індивідуальних трудових спорів на сучасному етапі здійснюється згідно з положеннями закріпленими в XV КЗпП України в редакції 1971 року, який передбачає розгляд індивідуальних трудових спорів: 1) комісіями по трудовим спорам; 2) судами. Таким чином нині діючий КЗпП України передбачає, як судовий, так і позасудовий порядок вирішення індивідуальних трудових спорів – в комісії по трудовим спорам (КТС), яка є органом по вирішенню індивідуальних трудових спорів. Прийняття Конституції України положення ч. II ст. 124 якої передбачає, що юрисдикція судів поширюється на всі правовідносини, що виникають у державі. Стаття 55 Конституції України передбачає, що права і свободи людини і громадянина захищаються судом. Отже, ці два конституційні положення дозволили в судовому порядку захищати трудові права найманих працівників безпосередньо в судах не звертаючись попередньо в КТС. Книга дев'ята проекту Трудового Кодексу України реєстраційний номер 1108 законопроекту до другого читання від 10 грудня 2009 р. передбачає вирішення індивідуальних трудових спорів лише судами.

Що ж стосується вирішення індивідуальних трудових спорів в КТС, комісія з трудових спорів наділена повноваженнями, щодо проведення примирних процедур з розгляду індивідуальних трудових спорів. Стаття 428 Проекту Трудового Кодексу України передбачає, що комісія з трудових спорів – орган, який може утворюватися в юридичній особі, з метою врегулювання індивідуальних трудових спорів шляхом пошуку взаємоприйняттого рішення і примирення сторін таких спорів.

Таким чином, із аналізованої статті проекту Трудового кодексу України можна зробити висновок, що на комісію з трудових спорів (КТС) згідно проекту Трудового кодексу України покладається: 1) пошук взаємоприйняттого рішення між сторонами індивідуального трудового спору; 2) примирення сторін індивідуального трудового спору. Вказані повноваження комісії з трудових спорів є повноваженнями, як примирного органу, а не органу з вирішення індивідуального трудового спору.

Порівняльний аналіз з положень книги дев'ятої проекту Трудового кодексу України та розділу XV КЗпП України в ред. 1971 р., що регулює порядок вирішення індивідуальних трудових спорів, дають підстави зробити висновок про те, що правовий статус комісії з трудових спорів згідно з положеннями проекту Кодексу України втратив ряд владних повноважень, що з нашого погляду не буде сприяти ефективному захисту прав найманих працівників.

Необхідно також відзначити, що комісія з трудових спорів згідно з КЗпП України в ред. 1971 р. утворюється згідно з положенням ст. 223 КЗпП України. КТС утворюється в підприємствах, установах, організаціях, а також в їх структурних підрозділах (цехах) та інших анасе нелогічних підрозділах. Вказані комісії обираються трудовими колективами вказаних підрозділів і діють на тих же підставах, що і комісії з трудових спорів підприємств, установ та організацій. В комісіях по трудових спорах структурних підрозділів підприємств, установ та організацій можуть розглядати спори в межах повноважень цих підрозділів.

Положення ст. 428 проекту Трудового кодексу України передбачають можливість утворення комісії з трудових спорів у юридичній особі. Причому в проекті кодексу не конкретизується питання чи утворюється комісія з трудових спорів у структурних підрозділах підприємств, установ та організацій. Разом з тим формулювання вказаної статті у такому вигляді, де є очевидною негнібкість та розмиття вказаних положень призведе до того, що позиції сторін трудових відносин, щодо можливості утворення комісії з трудових спорів буде діаметрально протилежним. Все це не сприятиме вирішенню індивідуальних трудових спорів, а навпаки може бути чинником, який призведе до виникнення нових трудових спорів (конфліктів). Тому було б за доцільне доповнити ч. 1 ст. 428 проекту Трудового кодексу України положенням про те, що комісія із трудових спорів може утворюватися в юридичній особі та її структурних підрозділах. Комісії з трудових спорів структурних підрозділів повинні мати повноваження щодо вирішення індивідуальних трудових спорів, які виникають в структурних підрозділах, в межах повноважень цих структурних підрозділів. Все це дозволить не лише скоротити час розгляду вирішення індивідуальних трудових спорів, але й з більшою долею професійності та об'єктивності сприяти вирішенню індивідуальних трудових спорів.

Одним з важливих питань є питання організації комісії по трудовим спорам згідно ст. 223 чинного КЗпП України. Комісія по трудовим спорам обирається загальними зборам (конференцією) трудового колективу підприємства, установи, організації з числом працюючих не менше як 15 чоловік. Порядок обрання, чисельність, склад і строк повноважень визначаються загальними зборами (конференцією) трудового колективу підприємства, установи, організації. При цьому кількість робітників у складі комісії по трудовим спорам підприємства повинна бути не менше половини її складу. Отже, трудовий колектив вирішує питання щодо створення комісії по трудовим спорам.

Положення ст. 429 проекту Трудового кодексу України передбачає, що питання про утворення комісії з трудових спорів вирішується за погодженням між роботодавцем і виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником). У зв'язку з цим виникає кілька запитань: 1. Як бути в тих випадках, коли на підприємстві, установі, організації відсутні профспілки? 2. Як бути в тих випадках, коли на підприємстві, установі, організації є кілька профспілок?

Частини 2 та 3 ст. 429 проекту Трудового кодексу України частково дають відповіді на проставлені запитання. Представником від роботодавця призначаються до комісії трудових спорів наказом (розпорядженням) роботодавця. Представники від працівників обираються до комісії з трудових спорів первинною профспілковою організацією або загальними зборами працівників.

В тих випадках, коли на підприємстві відсутні профспілки, представники від працівників обираються до комісії з трудових спорів загальними зборами працівників. Що ж стосується питання, коли на підприємстві, установі, організації де діє кілька профспілок, то право на обрання представників від працівників до комісії з трудових спорів повинно бути за тим і профспілками, які об'єднують в собі найбільшу кількість її членів або пропорційну кількість представників від кількості членів профспілок. Вказані положення повинні знайти закріплення в новому Трудовому кодексі України.

Проект Трудового кодексу України, ні нині діючий КЗпП України не передбачає правового механізму узгодження інтересів сторін трудових розбіжностей. Діючий КЗпП України в ред. 1971 р. фактично встановлює порядок вирішення індивідуальних трудових спорів в комісії з трудових спорів (КТС) вже на стадії виникнення та розгляду трудового спору. Що ж стосується питання узгодження інтересів сторін, розбіжностей, то нині діюче законодавство, та й і проект Трудового кодексу України цього практично не передбачає. Згідно проекту Трудового кодексу України органом примирення сторін виступає комісія з трудових спорів (КТС). Нам представляється, що при проведенні реформи трудового законодавства, його кодифікації необхідно передбачити правові механізми усунення розбіжностей, які виникають між сторонами трудових правовідносин, оскільки такого механізму, з нашого погляду, на жаль, в трудовому праві не існує. Тому було б за доцільне виробити та законодавчо закріпити процедуру врегулювання розбіжностей ще на стадії переговорного процесу.

Абсолютно є обґрунтованою позиція В.В. Лазор, який вважає, що при виникненні індивідуального трудового конфлікту стадія переговорів носить неминучий характер, представляється доцільним її нормативне врегулювання¹.

Нині діючий КЗпП України не передбачає процедуру врегулювання розбіжностей, які виникають між сторонами індивідуальних трудових відносин поза межами КТС. Що ж стосується проекту Трудового кодексу України, то з нашого погляду цьому має сприяти комісія з трудових спорів (КТС). Абсолютно є очевидним, що врегулювання розбіжностей, які виникають між сторонами індивідуальних трудових правовідносин повинно мати місце ще до звернення працівника до комісії з трудових спорів чи то до суду. Звичайно найманій працівник має право у випадку порушення його прав звернутися з заявою до роботодавця чи з скаргою до прокурора щодо прийняття заходів щодо усунення порушень його прав. Такі скарги та заяви розглядаються в загальному порядку. З нашого погляду є абсолютно необхідним створення спеціального правового механізму щодо розгляду вимог найманого працівника, які виникають з зв'язку з виникненням розбіжностей.

тей між сторонами індивідуальних трудових відносин, включаючи звернення працівника та безпосередній переговорний процес між сторонами.

Вказаний механізм, з нашого погляду, повинен передбачати наступні складові: направлення (пред'явлення) вимог працівника уповноваженій особі, в компетенції якої знаходиться вирішення вимог найманого працівника, встановлення строків та порядку розгляду вимог найманого працівника уповноваженою на те особою в компетенції якої знаходиться вирішення вимог працівника, встановлення порядку задоволення чи відмови в задоволенні вимог найманого працівника, інформування працівника щодо результату розгляду звернення тощо.

Було б за доцільне законодавчо закріпити терміни розгляду вимог найманого працівника, які повинні бути мінімально короткими і не перевищувати п'ятиденний термін. Також повинна бути передбачена письмова форма інформування працівника. Є за доцільним встановлення дисциплінарної та адміністративної відповідальності уповноваженої особи за нерозгляд або несвочасний з погляд його вимог та його інформування. Таким чином закріплення правового механізму розгляду звернення працівника при виникненні розбіжностей між працівником і власником або уповноваженим органом (роботодавцем), проведення безпосередніх переговорів надасть змогу не лише попередити виникнення індивідуальних трудових спорів, але й захистити права та інтереси, як найманого працівника, так і роботодавця.

Тому по своїй структурі новий Трудовий кодекс країни повинен мати положення, які б передбачали безпосереднє врегулювання розбіжностей, які виникають між сторонами ще до звернення працівника до комісії з трудових спорів чи то до суду.

Глава 2 книги дев'ятої проекту Трудового кодексу України називається: «Примирні процедури з розгляду індивідуальних трудових спорів» вказана глава проекту визначає правовий статус комісії з трудових спорів, порядок утворення комісії з трудових спорів, обов'язки роботодавця щодо забезпечення роботи комісії з трудових спорів, закріплює також право працівника на звернення до комісії з трудових спорів, визначає порядок звернення до комісії з трудових спорів, правоможність засідань комісії з трудових спорів, регулює розгляд індивідуального трудового спору комісією з трудових спорів, а також інші питання діяльності та прийняття рішення комісією з трудових спорів. Порівняльний аналіз назви Глава 2 книги дев'ятої проекту Трудового кодексу України та зміст правових норм дозволяють зробити висновок про те, що законодавець прийнявши проект Трудового кодексу в першому читанні у такому вигляді відносить розгляд індивідуального трудового спору в комісії з трудових спорів до примирних процедур з розгляду індивідуальних трудових спорів. З нашого погляду назва Глава 2 книги дев'ятої проекту Трудового кодексу України є некоректною, оскільки передбачає, якщо виходити з назви глава 2 до примирних процедур з розгляду трудових спорів, а не проведення примирних процедур з вирішення індивідуального трудового спору.

Необхідно відзначити, що проект Трудового кодексу України, який прийнятий Верховною Радою в першому читанні, передбачив цілий ряд теоретичних положень, які сприяють заповненню тих законодавчих прогалів, які на сьогодні існують в діючому законодавстві. Так, ст. 426 проекту визначає, що сторонами індивідуального трудового спору є працівник і роботодавець. Стороною індивідуального трудового спору може бути також особа, яка раніше перебувала у трудових відносинах з роботодавцем, а також особа, якій було відмовлено у прийнятті

на роботу. Таким чином, законодавець чи не вперше на законодавчому рівні визначив коло суб'єктів індивідуальних трудових спорів. Нарівні з суб'єктами індивідуальних трудових спорів проект Трудового кодексу країни визначає також коло осіб, які можуть представляти інтереси працівника і роботодавця. Так інтереси сторін індивідуального трудового спору під час розгляду спору чи виконання рішення щодо нього можуть представляти адвоката представники профспілкової організації, членом якої є працівник, або інші особи.

Як видно із наведеного, представляти інтереси сторін при виникненні індивідуального трудового спору можуть різні категорії представників, правовий статус яких в одних випадках визначений в інших ні. Так правовий статус адвоката визначений Законом України «Про адвокатуру» (1992 р.) та іншими законодавчими актами. Право профспілок на представництво інтересів працівників, які є членами профспілок, закріплений в Главі XVI КЗпП України в ред. 1971 р. та в Законі України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» в ред. 1999 р. що ж до представників інтересів найманих працівників при виникненні індивідуальних трудових спорів іншими представниками крім означених, то нині діюче трудове законодавство хоч і не визначає коло цих суб'єктів, але виходячи з цивільно-процесуального законодавства права, свободи та інтереси неповнолітніх працівників можуть представляти їхні батьки, усиновлювачі, піклувальники чи інші особи, визначені законом. Інші ж, які особи можуть представляти інтереси працівників повинні мати оформлену в установленому законом порядку, довіреність. Тому положення ст. 426 проекту Трудового кодексу України після слів «... членом якої є працівники або інші особи» повинні бути доповнені словами «... або батьки, усиновлювачі, піклувальники чи інші особи визначені законом або уповноважені працівником. Ці доповнення дозволять законодавчо закріпити коло осіб, які можуть бути представниками найманих працівників при розгляді індивідуальних трудових спорів, комісії з трудових спорів так і в суді.

Важливою складовою вирішення індивідуальних трудових спорів комісією з трудових спорів є демократичність при прийнятті рішення КТС. Згідно зі ст. 227 КЗпП України в ред. 1971 р. комісія по трудовим спорам приймає рішення більшістю голосів її членів присутніх на засіданні. Такий порядок, на нашу думку, є демократичним, оскільки забезпечує рівноправність сторін, оскільки сторони створюють КТС. Що ж стосується порядку прийняття рішення КТС згідно проекту Трудового кодексу, то ст. 435 передбачає, що рішення комісії приймається за згодою всіх членів, які беруть участь у її засіданні. Разі незгоди хоча б одного з членів комісії з рішенням, що пропонується, воно вважається неприйнятним. Вказане положення є недемократичним, оскільки представники роботодавця практично завжди можуть не згоджуватися з рішенням. По своєму правовому становищі КТС, як і примирна комісія при виникненні колективного трудового спору (конфлікту) призначена для вироблення рішення, що може задовольнити сторони спору. Тому вказані рішення повинні прийматися більшістю голосів членів КТС присутніх на засіданні.

Вдосконалення положень проекту Трудового кодексу України при його доопрацюванні дозволить створити ефективний механізм подолання спорів, які виникають в сфері застосування найманої праці.

1. *Лазор В.В.* Правове регулювання трудових спорів, конфліктів і порядок їх вирішення на сучасному етапі. – Луганськ, 2004. – С. 190.