

Д. В. ШЕВЧЕНКО. ПРО ДЕЯКІ АСПЕКТИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА З ПИТАНЬ ВИРІШЕННЯ ІНДИВІДУАЛЬНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ

Розглядаються деякі аспекти вдосконалення законодавства з питань вирішення індивідуальних трудових спорів. Вносяться пропозиції щодо вдосконалення процедури врегулювання розбіжностей між працівниками та роботодавцями, діяльності комісії з трудових спорів.

Ключові слова: *трудове право; трудовий спір; розбіжності; комісія з трудових спорів.*

Рассматриваются некоторые аспекты усовершенствования законодательства по вопросам размещения индивидуальных трудовых споров. Вносятся предложения по совершенствованию процедуры урегулирования противоречий между работником и работодателем, деятельности комиссии по трудовым спорам.

Ключевые слова: *трудовое право; трудовой спор; разногласия; комиссия по трудовым спорам.*

Some aspects of improvement the legislation on individual labour dispute are analyzed. The propositions to improve the procedure of settlement the controversies between employer and employee, the activity of labour dispute commission are presented.

Key words: *labour law, labour dispute, controversies, labour dispute commission.*

Проголошення Україною незалежності, взяття курсу на побудову демократичної, соціальної, правової держави передбачає насамперед створення громадянського суспільства з його інститутами і насамперед незалежної судової гілки влади. Важливою складовою цього є створення та реалізація правових механізмів захисту прав громадян і насамперед в сфері трудових відносин. Правовий механізм захисту прав громадян передбачає не лише створення правової бази, але й створення ефективної та дієвої судової гілки влади, яка покликана захищати і поновлювати порушені права громадян в царині трудових відносин. Тому наряду з реформуванням трудового законодавства, проведення його кодифікації є нагальна потреба в реформуванні і подолання корупції в судовій системі, створення нових спеціалізованих судів. Про проблеми та недоліки в діяльності судової гілки влади говорилося і писалося дуже багато, наслідком чого і було розпочато судову реформу. Проведення судової реформи з нашого погляду повинна передбачати створення цілого ряду спеціалізованих судів, в тому числі і трудових. Не останнє місце у цьому процесі займає розвиток трудової юстиції, яка з нашого погляду повинна складатися з трьох складових: а) проведення кодифікації трудового законодавства; б) прийняття трудового процесуального трудового кодексу; в) створення спеціалізованих трудових судів.

Грунтовною основою для вирішення поставлених завдань складають наукові дослідження відомих українських вчених-правників, праці яких були опубліковані за останні 20 років. Так, значний внесок в теорію та практику вирішення індивідуальних трудових спорів (конфліктів) зробили: М.Й. Бару, Н.Б. Болотіна, В.С. Венедиктов, О.І. Лазор, В.В. Лазор, О.І. Процевський, С.М. Прилипко, П.Д. Пилипенко, В.Г. Ротань, М.П. Стадник, Н.М. Хуторян, О.М. Ярошенко та ін.

Разом з тим цілий ряд питань, як теоретичного, так і практичного характеру набули нового звучання у зв'язку з прийняттям нового Трудового кодексу України. Розгляд Верховною Радою України проекту Трудового кодексу України за № 1108 в першому читанні дозволив оцінити підхід законодавця щодо концепції вирішення індивідуальних трудових спорів. Тому прийняття проекту Трудового Кодексу України за № 1108 в першому читанні дав новий поштовх до активізації наукових досліджень в сфері трудових правовідносин, а особливо в частині правового регулювання вирішення індивідуальних трудових спорів.

Необхідно відзначити, що проблема правового регулювання вирішення індивідуальних трудових спорів завжди була актуальною в теорії трудового права. Наукові дослідження в цій сфері значно активізувалися у зв'язку з переходом України до ринкових відносин, коли загострилися протиріччя в сфері застосування найманої праці. Це і обумовило активізацію наукових досліджень. Короткий екскурс в історію формування, розвитку проблеми вирішення індивідуальних трудових спорів дозволяє зробити висновок про те, що в радянський період, держава в особі командно-адміністративної системи виступала в якості як головного роботодавця, так і основного гаранта трудових прав найманих працівників. Тому цілий ряд теоретичних положень, які були сформульовані в радянський період не відповідають законодавству країни з ринковою економікою.

В науковій літературі висловлювалася точка зору щодо консервативності трудового законодавства радянського періоду¹. З такою точкою зору важко не погодитися. Варто лише звернути увагу на цілий ряд обмежень, які існували в КЗпП України в ред. 1971 року, щодо реалізації права громадян на судовий захист при виникненні індивідуального трудового спору. Об'єктивними умовами, що призвели до реформування трудового законодавства є зміна форм власності та господарювання, що в свою чергу вплинули на зміну суб'єктного складу учасників трудових відносин. Тому абсолютно обгрунтовано відомі українські вчені наголошують, що останнім часом значним змінам піддався сам зміст права на працю і, отже, зміст правовідносин, тісно пов'язаних із трудовими².

Вказані вчені відзначають, що відбулися зміни і самої правової природи індивідуальних трудових розбіжностей. Через це сьогодні ані юридичну науку, ані правозастосовчу діяльність вже не можуть задовольнити правові конструкції трудових спорів, розроблені фахівцями в галузі радянського трудового права³. Таким чином, зміна умов використання найманої праці об'єктивно викликала розробку цілого ряду нових теоретичних положень та практичних рекомендацій щодо посилення захисту трудових прав найманих працівників в ринкових умовах. Вироблення та формулювання дефініцій індивідуального трудового спору та цілого ряду інших теоретичних положень, формування правової моделі вирішення індивідуальних трудових спорів в Україні.

Досвід економічно розвинутих країн передбачає кілька моделей вирішення, як колективних, так і індивідуальних трудових спорів. Так, у США колективно-економічні конфлікти вирішуються шляхом примирно-третейських методів, колективно-юридичні конфлікти шляхом судово-адміністративного розгляду. Індивідуальні юридичні конфлікти вирішуються шляхом примирно-третейської процедури та судового розгляду.

Законодавство Великобританії передбачає вирішення колективних економічних конфліктів також через примирно-третейський метод та судового розгляду.

Коллективно юридичні конфлікти та індивідуально передбачають таку саму процедуру. У Франції та Італії при виникненні колективних економічних конфліктів та колективних юридичних конфліктів передбачено примирно-третейський метод.

Індивідуальні юридичні конфлікти передбачають судовий розгляд. Причому в Італії вказані конфлікти передбачають судовий та примирно-третейський метод (факультативно)⁴.

Таким чином можна зробити висновок про те, що в своїй основі механізм вирішення трудових спорів в країнах з ринковою економікою залежить від того, який спір виник між суб'єктами трудових правовідносин, а також від того, хто є суб'єктом трудового спору. Колективно-економічні конфлікти передбачають в основному примирно-третейський метод та судовий розгляд, а індивідуально-юридичні конфлікти, як судовий розгляд, так і примирно-третейський метод. Причому в таких країнах, як Японія колективно-юридичні конфлікти наряду з судовим розглядом передбачає і адміністративний розгляд. Вказані методи вирішення трудових спорів відображають специфіку законодавства діючого в цих країнах.

Необхідно відзначити, що виходячи з загальної класифікації трудових спорів, яка прийнята в країнах з ринковою економікою класифікація трудових спорів проводиться по суб'єктному складу, предмету спору. Вони класифікуються на чотири види: колективні; індивідуальні; конфлікти інтересів (економічні) і конфлікти права (юридичні). Як обґрунтовано відзначає І.Я. Кисельов, така типологія прив'язана до характеру і масштабу впливу конфлікту на інтереси працівників на умови праці, на їх юридичну регламентацію і, накінець, до того, чи співвідносяться даний трудовий спір з встановленням, зміною або застосуванням (тлумаченням) правових норм⁵. Дослідження питання класифікації трудових спорів є одним з найцікавіших в теорії трудового права, цьому має бути присвячене окреме дослідження, оскільки обсяги наукової статті не дозволяють це зробити.

Проведення кодифікації трудового законодавства в Україні позитивно вплинуло на розробку цілого ряду теоретичних положень. Законодавчі положення, які передбачені в проекті Трудового кодексу України за № 1108 в значній мірі є кроком вперед в сфері вирішення індивідуальних трудових спорів. Разом з тим цілий ряд положень є недосконалими та такими, що є кроком назад в царині захисту прав найманих працівників.

Проект Трудового кодексу України за № 1108, як і нині діючий КЗпП України в ред. 1071 р. не передбачає механізму безпосереднього узгодження інтересів між роботодавцями та працівником. Вирішення розбіжностей згідно чинного законодавства та і проекту Трудового кодексу України можливі лише в межах розгляду індивідуального трудового спору в комісії з трудових спорів. Що ж стосується безпосереднього врегулювання розбіжностей між найманим працівником і роботодавцем то такий механізм, процедура в законодавстві не передбачена. З нашого погляду правовою основою для розгляду розбіжностей між роботодавцем і найманим працівником є не спеціальне, а загальне законодавство. Діючий КЗпП України в ред. 1971 р. та і проект Трудового кодексу України не передбачає спеціального порядку розгляду роботодавцем заяв, скарг, звернень щодо усунення порушення трудових прав працівників. Правовою основою розгляду таких звернень є Закон України «Про звернення громадян».

З нашого погляду було б за доцільне передбачити процедуру звернення

працівника та розгляд такого звернення роботодавцем в тих випадках, коли мова йде про порушення прав найманих працівників. Вказані звернення можуть бути, як усні, так і письмові, термін розгляду цих звернень повинен бути найбільш короткий, повинен бути на законодавчому рівні передбачений порядок проведення перемовин найманого працівника з роботодавцем, ще до звернення в комісію з трудових спорів. Необхідно передбачити право працівника на звернення до роботодавця в робочий час. Для ефективного врегулювання розбіжностей було б за доцільне передбачити закріплення спеціального порядку розгляду звернень працівників до роботодавця та встановлення відповідальної особи за розгляд таких звернень. Було б за доцільне передбачити дисциплінарну, адміністративну, матеріальну відповідальність за неналежне реагування роботодавця на звернення працівника щодо усунення розбіжностей між працівником і роботодавцем.

Одним із недоліків зазначеного проекту з нашого погляду є те, що фактично змінено правовий статус комісії з трудових спорів (КТС). Так, виходячи з нині діючих положень, закріплених в КЗпП України в ред. 1971 р. – ст. 224 Комісія по трудових спорах є обов'язковим первинним органом по розгляду трудових спорів, що виникають на підприємствах, установах, організаціях, за винятком спорів, зазначених ст. 222, 232 КЗпП України, а саме розгляд трудових спорів деяких категорій працівників та тих спорів, що підлягають безпосередньому розглядові у районних, районних у місті, міських чи міськрайонних судах.

Трудовий спір підлягає розглядові в комісії по трудових спорах, якщо працівник самостійно або з участю профспілкової організації, що представляє його інтереси, не врегулював розбіжності при безпосередніх переговорах з власником або уповноваженим ним органом. Таким чином ми бачимо, що комісія з розгляду трудових спорів наділена певними юрисдикційними повноваженнями оскільки в окремих випадках є обов'язковим органом по розгляду індивідуальних трудових спорів. Ч. 1. ст. 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 взаємоприйнятних рішень і примирення сторін таких спорів.

Таким чином не дивлячись на те, що за своєю назвою комісія з трудових спорів фактично зберегла назву закріплену в главі XIV КЗпП України в ред. 1971 р. за виключенням деяких редакційних змін правовий статус комісії з трудових спорів (КТС) в проекті Трудового кодексу України дещо інший. Головним завданням комісії з трудових спорів є врегулювання індивідуальних трудових спорів шляхом пошуку взаємоприйнятних рішень і примирення сторін таких спорів. Виходячи з цього можна зробити висновок про те, що Комісія з трудових спорів, правовий статус якої закріплений ст. 428 Проекту Трудового кодексу України втратила юрисдикційні повноваження, які передбачені в ст. 224 КЗпП України в ред. 1971 року. Таким чином не дивлячись на назву, яку зберегла комісія з трудових спорів в редакції проекту Трудового кодексу України, вказана комісія фактично є примирним органом, а не органом, який наділений правом щодо розгляду індивідуальних трудових спорів. Аргументом на користь такої позиції є аналіз порядку формування комісії по трудовим спорам. Згідно ст. 223 КЗпП України в ред. 1971 року Комісія по трудовим спорам обирається загальними зборами (конференцією) трудового колективу, підприємства, установи, організації з числом працюючих не менш як 15 чоловік. Порядок обрання, чисельність, склад і строк повноважень комісії визначаються загальними зборами (конференцією)

трудового колективу, підприємства, установи, організації. При цьому кількість робітників у складі комісії по трудових спорах підприємства повинна бути не менше половини її складу. Виходячи з цього можна зробити висновок, що порядок формування, повноваження та правовий статус комісії по трудових спорах (КТС) свідчить, що ця комісія є: а) органом трудового колективу; б) має юрисдикційні повноваження; в) рішення комісії по трудовим спорам є обов'язковими для виконання.

Порядок утворення комісії з трудових спорів, який передбачений в ст. 429 проекту Трудового кодексу України, згідно з яким комісії з трудових спорів утворюється на паритетних засадах із представників від роботодавців і працівників. Кількісний склад комісії з трудових спорів визначається за взаємною домовленістю між роботодавцем і виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) за умови включення до складу зазначеної комісії рівної кількості представників від роботодавця та працівників. Представники від роботодавця призначаються до комісії з трудових спорів наказом (розпорядженням) роботодавця. Представники від працівників обираються до комісії з трудових спорів первинною профспілковою організацією або загальними зборами працівників.

Виходячи з аналізу порядку утворення комісії з трудових спорів, передбаченою ст. 429 проекту Трудового кодексу України можна зробити висновок про те, що ця комісія є посередницьким, примирним органом і не має повноважень щодо обов'язковості виконання винесених нею рішень. Ч. 438 проекту Трудового кодексу України передбачає, що рішення комісії з трудових спорів є обов'язковим для сторін індивідуального трудового спору і підлягає добровільному виконанню роботодавцем у строк, визначений рішенням. Вказаний проект не передбачає правового механізму виконання такого рішення та відповідальності посадових осіб за невиконання такого рішення. З нашого погляду такі нововведення послаблюють права найманих працівників і не сприяють їх захисту.

Тому було б за доцільне ввести положення, згідно з яким рішення комісії з трудових спорів є обов'язковим для виконання сторонами, якщо сторони про це попередньо домовилися. Вказані рішення повинні бути виконані в тих випадках, коли сторони дали згоду на обов'язковість виконання таких рішень, а в майбутньому відмовилися від них. Було б за доцільне законодавчо передбачити можливість подання такого рішення до державної виконавчої служби та виконання його в примусовому порядку. Є за доцільним передбачити дисциплінарну, адміністративну та матеріальну відповідальність за невиконання чи неналежне виконання рішення комісії з трудових спорів.

Надання комісії з трудових спорів деяких юрисдикційних повноважень при розгляді індивідуальних трудових спорів та прийнятті рішень з нашого погляду захистить права, як найманих працівників, так і роботодавця. Надасть сторонам альтернативу щодо вирішення індивідуальних трудових спорів в судовому порядку чи через примирні процедури.

Однією з новел нового проекту Трудового кодексу України є зміна терміну звернення до суду. Положення ст. 233 нині діючого КЗпП України в ред. 1971 р. передбачає, що працівник може звернутися до суду в тримісячний термін, коли він дізнався або коли повинен був дізнатися, що його право порушено. Конструкція цієї норми відповідає положенням ст. 261 Цивільного кодексу України за виключенням самого терміну, який в цивільному законодавстві вста-

новлений в три роки.

Проект нового трудового кодексу України статтею 440 закріплює право працівника звернутися до суду із заявою про вирішення індивідуального трудового спору протягом трьох років з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення його права, а в справах про звільнення, переведення на іншу роботу, незаконну відмову в прийнятті на роботу – у місячний строк з дня звільнення, переведення на іншу роботу або відмови у прийнятті на роботу. Загалом можна підтримати вказані новели, з певними застереженнями.

По-перше, в проекті Трудового кодексу України необхідно притримуватися юридичної термінології, яка вже є в Цивільному кодексі України, а саме в ст. 261 вживається термін «довідалася», а в проекті Трудового кодексу України вживається термін «дізнався». З нашого погляду необхідно притримуватися єдиної термінології.

Що ж стосується встановлення трирічного терміну звернення до суду то з нашого погляду вказане положення сприятиме захисту прав найманих працівників.

Узагальнюючи вище викладене необхідно зробити висновок: в новому Трудовому кодексі України необхідно передбачити процедуру безпосереднього узгодження інтересів найманих працівників та роботодавців; комісії з трудових спорів необхідно наділити юрисдикційними повноваженнями щодо винесення обов'язкового рішення, якщо сторони попередньо домовились щодо обов'язковості його виконання; передбачити в новому Трудовому кодексі України примусовий механізм виконання рішення КТС, якщо сторони про це попередньо домовилися; встановити трирічний термін звернення до суду працівників за захистом їх прав та інтересів; в новому Трудовому кодексі України використовувати загальновикористовувану термінологію.

Реалізація цих пропозицій сприятиме захисту прав найманих працівників.

1. *Стадник М.П.* Новий Трудовий кодекс України. Проблеми вдосконалення колективно-договірних регулювань // *Правова держава*. – К., 2010. – С. 299–305. 2. *Лазор В.В.* Правове регулювання трудових спорів, конфліктів і порядок їх вирішення на сучасному етапі. – Луганськ, 2004. – С. 172. 3. Там само. 4. *Кисельов И.Я.* Сравнительное и международное трудовое право. – М.: Дело, 1999. – С. 267–268. 5. Там само. – С. 265.