

СЛІСАРЕНКО Я. А.,  
(Національний університет  
«Юридична академія України  
імені Ярослава Мудрого»)

УДК 349.2

### ПРОБЛЕМНІ АСПЕКТИ РОБОТИ КОМІСІЇ ПО ТРУДОВИХ СПОРАХ

Висвітлено основні проблемні моменти діяльності комісії по трудових спорах (КТС), які впливають на ефективність її діяльності. У праці проведено аналіз практичного застосування чинного законодавства України з питань діяльності сучасної КТС. Зроблено висновок про необхідність реформування та вдосконалення чинного законодавства України, що регулює процедуру й конкретний порядок діяльності КТС. Аналізуючи зазначені проблеми, автор запропонував спосіб удосконалення законодавства шляхом унесення необхідних змін до чинних законодавчих актів з метою створення якісної моделі КТС.

**Ключові слова:** КТС, Комісія по трудових спорах, трудові спори, індивідуальні трудові спори, розгляд трудових спорів КТС

Освещены основные проблемные моменты деятельности комиссии по трудовым спорам (КТС), которые влияют на эффективность ее деятельности. В статье проведен анализ практического применения действующего законодательства Украины по вопросам деятельности современной КТС. Сделан вывод о необходимости реформирования и усовершенствования действующего законодательства Украины, регулирующее процедуру и конкретный порядок деятельности КТС. Анализируя указанные проблемы, автор предлагает способ усовершенствования законодательства путем внесения в действующие законодательные акты необходимых изменений с целью образования качественной модели КТС.

**Ключевые слова:** КТС, Комиссия по трудовым спорам, трудовые споры, индивидуальные трудовые споры, рассмотрение трудовых споров КТС.

There are the most popular aspects of Commission on Labor Disputes reflected, that have an influence on its operation. The article has an analysis of practical application Ukrainian legislation in force in part of modern Commission on Labor Disputes operation. There made a conclusion about need to reform Ukrainian legislation in force, that regulates procedure of the Commission on Labor Disputes operation. According to analysis of these problems, the author proposes to make an upgrade of legislation in force, that regulates procedure of the Commission on Labor Disputes operation to make a qualitative model of the Commission on Labor Disputes operation.

**Keywords:** CCC, the Commission on labor disputes, labor disputes, individual labor disputes, labor disputes CCC.

**Вступ.** У процесі трудової діяльності між працівником і роботодавцем можуть виникати спірні питання щодо укладення, виконання, зміни, розірвання трудового договору та дотримання норм угоди про працю та/або трудового законодавства.

Переважає більшість трудових спорів, що так чи інакше виникають у сфері трудових правовідносин, належать до індивідуальних трудових спорів. Трудові правовідносини, що виникають на підставі трудового договору між працівниками і роботодавцями, з огляду на їх



взаємокомпенсаційний характер, нерідко призводять до розбіжностей між їх суб'єктами і потребують вирішення у встановленому законом порядку.

Тим самим сторонами індивідуального трудового спору з одного боку, завжди є найманий працівник, тобто особа, яка працює на умовах трудового договору, а з іншого – роботодавець. Предмет індивідуального трудового спору становлять трудові права й законні інтереси працівника, які можуть бути порушені роботодавцем під час застосування як централізованого трудового законодавства, так і колективного та трудових договорів. Предметом індивідуального трудового спору може бути також обов'язок з відшкодування матеріальної шкоди, заподіяної роботодавцю, неправомірними діями працівника. У цих випадках заява або позов подається роботодавцем у відповідний юрисдикційний орган.

Законодавством визначено систему органів з розгляду індивідуальних трудових спорів, а саме: Комісія по трудових спорах (далі – КТС); суди; спеціальні органи, передбачені законодавством для розгляду спорів окремих категорій працівників (ст. 222 Кодексу законів про працю України); іноземні інституції, уповноважені на розгляд зазначених спорів у порядку застосування Закону України «Про міжнародне приватне право».

Наразі положення ст. 222 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) не відповідають багатьом нормативно-правовим актам, які регулюють питання розгляду трудових спорів окремих категорій працівників, зокрема Митному кодексу України, закону України «Про державну службу», «Про засади запобігання і протидії корупції», «Про Кабінет Міністрів України», «Про прокуратуру», «Про Вищу раду юстиції», «Про судоустрій і статус суддів», «Про дипломатичну службу», «Про місцеві державні адміністрації», «Про державну виконавчу службу», «Про Службу безпеки України», «Про міліцію», КАС України [1, с. 367] тощо.

Питання індивідуальних трудових спорів узагалі та порядок їх розгляду окремими органами зокрема стали предметом дослідження В. В. Глазиріна, О. А. Голованової, С. А. Голошапова, Г. А. Ігдирова, А. М. Кафтановської, В. Л. Костюка, І. Я. Кисельова, А. А. Ключова. При цьому розгляд індивідуального трудового спору в КТС є самостійним видом розгляду індивідуальних трудових спорів, що передбачає дотримання спеціальної процедури та порядку, передбаченого, або такого, що впливає з положень чинного трудового законодавства України.

**Постановка завдання.** Мета статті полягає у дослідженні, попри значну її зацікавленість з боку правників, процесу та процедури діяльності КТС під час розгляду нею індивідуальних трудових спорів.

**Результати дослідження.** Спеціальний орган позасудової юрисдикції – КТС – обирається загальними зборами або конференцією трудового колективу підприємства, де працює не менше 15 працівників. Якщо на підприємстві працює менше 15 осіб, КТС не обирається. За таких умов працівник має право звернутися за вирішенням спору до суду. За умови, що КТС усе ж утворюється на підприємстві, її кількісний та персональний склад, а також строк, на який вона обирається, визначають загальні збори (конференція) трудового колективу найманих працівників.

Ст. 223 КЗпП не передбачено багато важливих, на наш погляд положень, зокрема щодо меж у кількісному складі комісії, вимог до членів КТС, у тому числі щодо освітнього цензу, кваліфікації, спеціалізації, досвіду роботи у відповідній сфері спору, що розглядається. Позиція законодавця, який залишає такі важливі питання на розсуд загальних зборів, на наш погляд, неправильна. За таких умов можуть істотно порушуватися конституційні права працівників на рівність, що виражається у створенні різних процедур діяльності КТС на різних підприємствах, саме тому необхідно максимально детально регламентувати порядок та процедуру діяльності КТС. Норма ст. 223 КЗпП України також не містить і прямого обов'язку створення на підприємствах, в установах та організаціях, де працює не менше 15 чоловік, КТС.

Важливим недоліком також є те, що законодавством не досить детально прописаний такий важливий момент, як принципи формування КТС. Основний принцип формування КТС був прямо передбачений ще в Кодексі законів про працю 1922 р. – паритетності, що гарантує



рівну кількість у роботі представників з боку працівників та роботодавця. У формуванні КТС важливу роль відіграє принцип диспозитивності її загального формування, який полягає в тому, що її порядок, чисельність, склад і строк повноваження не передбачено законодавством, а залишено на розсуд загальних зборів (конференції) трудового колективу. Проблемою є скликання загальних зборів працівників великих підприємств, тому слід також передбачити принцип делегування представників працівників, що значно спростить і прискорить роботу комісії. Жоден із зазначених принципів не закріплений на законодавчому рівні, що призводить до небажаних наслідків.

Ст. 223 КЗпП України встановлює вимогу, щоб до складу КТС підприємства входило не менше половини робітників. Як випливає із самої норми вищезазначеної статті, це правило не стосується КТС, які утворюються в установах та організаціях. Водночас воно не досить обґрунтовано, адже співвідношення робітників та інженерно-технічного персоналу на різних підприємствах може бути різним, тому не завжди можна дотриматися зазначеної норми. У самій нормі містяться ще й інші недоліки. По-перше, у вищезазначеному йдеться про робітників, яких на сучасних підприємствах може й не бути, по-друге, їх кількість не відповідає принципу паритетності, так як передбачено, що кількість робітників у складі КТС має бути не менше половини її складу, відтак їх кількість може бути необмеженою, по-третє, у зазначеному положенні КЗпП України йдеться виключно про підприємства, а установи й організації залишаються поза увагою.

Відповідно до положень ст. 224 КЗпП КТС – це обов'язковий первинний орган щодо розгляду трудових спорів працівником і роботодавцем, що виникають на підприємствах, в установах, організаціях. Однак останнім часом особливо на приватних підприємствах з кількістю працюючих понад 15 осіб КТС не обираються, тому працівники, права яких порушено, мають право звертатися до суду за вирішенням трудового спору.

На тих підприємствах, де комісії все ж утворено, вони після прийняття Конституції України 1996 р. фактично втратили значення первинного обов'язкового органу з розгляду трудового спору. Можна вважати, що нині існує альтернативна підвідомчість розгляду трудових спорів, де працівник має право самостійно обирати, куди йому звертатися за вирішенням спору: до КТС чи відразу до суду. При цьому суд не вправі відмовити у прийнятті заяви на тій підставі, що не було дотримано порядку досудового вирішення трудового спору.

Відповідно до п. 8 Постанови Пленуму Верховного Суду України «Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя» від 01.11.1996 р. № 9 зазначено, що суд не має права відмовити особі в прийнятті позовної заяви чи скарги лише на тій підставі, що її вимоги може бути розглянуто в передбаченому законом досудовому порядку.

Ч. 2 ст. 224 КЗпП допускає розгляд трудового спору в КТС за умови, що працівник самостійно або за участю профспілкової організації, яка виражає його інтереси, не врегулював розбіжності під час безпосередніх переговорів з власником або уповноваженим ним органом. Це правило непрямо покладає на працівника обов'язок на звернення до комісії вже після того, як працівником буде використано заходи врегулювання розбіжностей шляхом безпосередніх переговорів із роботодавцем.

Отже, працівник, перш ніж звернутися до КТС, зобов'язаний ужити відповідних заходів з урегулювання розбіжностей, що виникли, безпосередньо переговоривши з роботодавцем. Якщо працівник таких заходів не вжив, комісія вправі відмовити йому в прийнятті та розгляді його заяви. Однак тоді працівник може звернутися із заявою про розв'язання трудового спору безпосередньо до суду, оскільки там жодних попередніх процедур для врегулювання трудових спорів законодавством не передбачено [2, ч. 1, 2 ст. 224].

Суттєвою є та обставина, що, визнаючи КТС повноважними розглядати всі трудові спори, за встановленими винятками (ст. 224 КЗпП), закон все-таки надає право звернутися із заявою до КТС лише працівникові (ст. 225 КЗпП). Роботодавець такого права не має, оскільки він має щодо працівника певні повноваження, тобто можливість захистити свої права, порушені працівником, власними діями [2, ч. 3 ст. 224].



КТС наділена так званою універсальною компетенцією, тобто не існує вичерпного переліку питань, які може вирішувати КТС. Зазначена норма визначає, що КТС вправі розглядати всі трудові спори, за винятком тих, що передбачені ст. 222, 232 КЗпП.

Слід звернути окрему увагу на те, що чинний КЗпП не регламентує порядок розгляду трудових спорів, що виникають у порядку ст. 52, 53, 54 Закону України «Про міжнародне приватне право» [3]. Виключно у ст. 8 КЗпП міститься загальна норма, що відсилає до вищезазначеного закону. В силу принципу *lex specialis derogat generalis*<sup>1</sup> можна стверджувати про існування колізії у самому КЗпП з цих питань, подоланням якої видається необхідність внесення змін до положень ст. 221, 222 КЗпП України з метою чіткого та детального закріплення порядку вирішення вказаних трудових спорів.

КТС має право розглядати всі спори, що виникають на підприємстві між сторонами трудового договору.

Визнаючи КТС органом, правомочним розглядати за загальним правилом усі трудові спори, крім тих, що належать до розгляду іншими органами, слід зазначити, що основне призначення КТС – діяльність її як позасудового органу захисту трудових прав працівників. З положень ст. 225 КЗпП України випливає, що закон дає право звертатися із заявою до КТС виключно працівникові.

Відповідно до ч. 1 ст. 225 КЗпП України працівник може звернутися до КТС у тримісячний строк, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права. Водночас, якщо трудовий спір стосується питання невивлати працівникові заробітної плати, працівник може звернутись до КТС у будь-який строк без обмеження. Якщо працівник пропустить зазначений тримісячний строк, комісія має право його відновити й вирішити спір, якщо дійде висновку, що строк пропущено з важливих причин. У разі визнання причин пропуску строку неважливими, заява працівника залишиться без розгляду.

Ч. 3 ст. 225 КЗпП України передбачає обов'язок комісії реєструвати заяви, які надходять до неї. Дата подання заяви та її реєстрації і є початком перебігу десятиденного строку, протягом якого КТС зобов'язана розглянути індивідуальний трудовий спір (ч. 1 ст. 226 КЗпП України).

Із зазначеної норми вбачаються певні недоліки та відсутність достатньої законодавчої регламентації з метою нормального функціонування КТС. Отже, обов'язок КТС реєструвати заяви законом передбачений, а ось порядок реєстрації та хто цим має займатися – ні. Не прояснює ситуацію й положення ч. 6 ст. 223 КЗпП України. Так, відповідно до зазначеної норми ці та інші організаційно-технічні моменти покладаються на роботодавця. У законі відсутні посилання на можливість регулювання вказаного питання на рівні локальних нормативно-правових актів підприємства, установи, організації.

За загальним правилом засідання комісії мають відбуватися у присутності працівника, який подавав заяву, а також у присутності представників власника або уповноваженого ним органу. Під час розгляду трудового спору інтереси працівника за його вибором може представляти будь-хто з членів профспілкового комітету або будь-яка інша особа, у тому числі адвокат. Участь захисника під час розгляду трудового спору у КТС прямо передбачена ч. 1 ст. 226 КЗпП України. Дане положення повністю відповідає ч. 5 ст. 55 та ст. 59 Конституції України, а також Рішенням Конституційного Суду України від 30.09.2009 р. № 23-рп/2009 у справі № 1-23/2009 у справі за конституційним зверненням громадянина Голованя Ігоря Володимировича щодо офіційного тлумачення положень ст. 59 Конституції України (справа про право на правову допомогу).

Проте з ч. 1 ст. 226 КЗпП України неможливо зрозуміти чи може адвокат брати участь у розгляді спору у КТС разом із працівником, чи його участь є одноособовою.

Ч. 3 ст. 226 КЗпП передбачає під час розгляду трудового спору КТС викликати свідків, доручати спеціалістам проведення технічних, бухгалтерських та інших перевірок, які

---

<sup>1</sup> Лат. Закон спеціальний скасовує загальний.



стосуються предмета спору, а від роботодавця можуть вимагатися необхідні розрахунки та документи, що стосуються спору. Дана норма має декларативний характер, тому що позбавлена своєї практичної реалізації, виходячи з нижчезазначеного.

По-перше, поняття свідок передбачено виключно в одній ст. 226 КЗпП України, поряд із тим визначення цього поняття не наводиться, так само не передбачено і правового статусу свідка разом із його правами, обов'язками та відповідальністю, як це передбачено у ЦПК, КПК, КУпАП, КАС. Порушується цілий ряд очевидних питань, зокрема: чим має керуватися КТС під час розгляду трудового спору, заслуховуючи показання свідків? За допомогою яких важелів КТС може викликати на своє засідання вказаних осіб.

По-друге, не зрозуміло, яким чином та в якому порядку КТС може призначити проведення ревізій та перевірок. Хто має входити до складу таких ревізійних комісій – чи то працівники підприємства, чи то незалежні спеціалісти? Якщо схилитися до першого варіанта – не можна з упевненістю говорити про об'єктивність та достовірність отриманих результатів. У законодавстві не передбачені права, обов'язки та відповідальність членів таких ревізійних комісій.

На наш погляд, у даному разі доцільно було б упровадити проведення необхідних ревізій незалежними спеціалістами або запрошувати спеціалістів з аналогічних підприємств. Хоча ч. 6 ст. 223 КЗпП України й передбачає, що організаційно-технічне забезпечення діяльності КТС (надання обладнаного приміщення, друкарської та іншої техніки, необхідної літератури, організація діловодства, облік та зберігання заяв працівників і справ, підготовка та видача копій рішень тощо) покладається на роботодавця, проте питання фінансування ревізій у Кодексі не передбачено. Це може призвести до того, що роботодавець цілком на законних підставах відмовиться оплачувати невідгідні йому перевірки.

По-третє, не передбачено жодної відповідальності роботодавця за відмову від надання необхідних розрахунків та документів. Тобто немає будь-яких важелів впливу на роботодавця під час розгляду та вирішення трудового спору.

Усі ці недоліки значно ускладнюють процедуру розгляду трудового спору в КТС, але повернімося до розгляду самої процедури вирішення спорів.

У разі, якщо працівник не з'явиться на КТС для розгляду трудового спору, розгляд спору може бути відкладено на наступне засідання Комісії, але лише за його письмовою заявою. Якщо працівник удруге не з'явиться до КТС і буде з'ясовано, що для цього не було важливих причин, його заяву може бути знято з розгляду. Проте навіть якщо заява буде знята із розгляду, працівник знову може подати заяву до КТС у тримісячний строк з дня, коли працівник дізнався або мав дізнатися про порушення свого права [4, ч. 2 ст. 226].

Знову ж таки, аналіз зазначеної норми нашої статті про роздуми про визначення перебігу термінів, тобто встановлений ст. 225 КЗпП загальний термін – 3 місяці, для подачі першої заяви і, наприклад, вторинної, після зняття заяви з розгляду, чи він має певне розмежування?

Комісія повинна розглянути трудовий спір у 10-денний термін з дня подання працівником заяви, винести рішення та протягом трьох днів видати копію свого рішення працівникові, а також власнику або уповноваженому ним органу. Якщо протягом цього строку спір розглянуто не було, то зацікавлений працівник вправі звернутися до суду для розгляду спору.

Законодавство про працю докладно не регламентує процедуру розгляду індивідуального трудового спору в КТС. Передбачаються лише загальні правила щодо кворуму Комісії, її загальні декларативні повноваження тощо.

Ч. 5 ст. 226 КЗпП передбачено можливість сторін спору заявити мотивований відвід будь-якому членові комісії. Сама комісія вирішує питання про долю такого відводу більшістю голосів її членів, які присутні на засіданні. Водночас законодавством не передбачено порядок вирішення заявленого відводу всьому складу комісії, так само як і не передбачено підстави для заявлення відводів [5, с. 32].



Засідання оформляється протоколом, який підписує голова (його заступник) і секретар комісії [4, ч. 6 ст. 226].

КТС приймає рішення більшістю голосів її членів, які присутні на засіданні. Рішення комісії має бути чітким, обґрунтованим і таким, що відповідає чинному законодавству України та колективному договору. Нажаль такого положення чинний КЗпП не містить, на нашу думку, саме таке формулювання буде чіткішим і зобов'яже членів КТС з юридичної точки зору більш грамотно й чітко формулювати свої рішення.

**Висновки.** Вивчаючи зазначене питання, з упевненістю можна сказати, що КТС потрібні, але не в такому стані, в якому вони існують нині. Наведені проблемні аспекти діяльності КТС суттєво зменшують ефективність її роботи, а чинне законодавство не відповідає сучасним умовам розвитку суспільства і потребує реформування.

На наш погляд, доречно звернути увагу саме на вдосконалення законодавства, що регулює діяльність КТС. Вирішити на законодавчому рівні такі важливі питання, як визначення чіткого порядку створення КТС та порядку її діяльності; встановити вимоги до кількісного складу з огляду на кількість працівників; визначити єдині вимоги до членів КТС (рівень освіти, стаж роботи, спеціалізацію, тощо); визначити єдину систему, відповідно до якої КТС прийматиме рішення.

Також, на наш погляд, слід на законодавчому рівні визначити відповідальність сторін спору та членів КТС під час розгляду індивідуальних трудових спорів, тобто визначити їх процесуальний стан. Виходячи з цього, КТС слід надати спектр певних повноважень з ужиття заходів впливу на сторони спору в разі, якщо вони своєю поведінкою затягують розгляд спору чи заважають його справедливому вирішенню.

Якщо вивести діяльність КТС з-під залежності від власника не можливо, напевне слід прописати можливість розгляду трудового спору у КТС іншого підприємства, яке має подібну спеціалізацію.

#### Список використаних джерел:

1. Дараганова Н. Питання розгляду спорів про працю суб'єктів владних повноважень / Н. Дараганова // Право України. – 2012. – № 11–12. – С. 360–368.
2. Коментар до Кодексу законів про працю України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://uadocs.exdat.com/docs/index-283823.html?page=59>
3. Про міжнародне приватне право : Закон України // Відомості Верховної Ради України. – 2005. – № 32. – Ст. 422.
4. Кодекс законів про працю України : Закон України. – Х. : ТОВ «Одіссей», 2007. – 200 с.
5. Лазор В. Порядок створення КТС та відгук її членів / В. Лазор // Право України. – 2004. – № 10. – С. 32.

