

ОСОБЛИВОСТІ РОЗГЛЯДУ ІНДИВІДУАЛЬНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ У КОМІСІЇ ПО ТРУДОВИХ СПОРАХ

Н.В. Дараганова

*кандидат юридичних наук,
доцент кафедри цивільного та господарського права
ВНЗ «Національна академія управління»*

Постановка проблеми. За сучасних умов розвитку української держави проблеми, пов'язані з реалізацією права громадянина на працю значно актуалізувалися. Здійснюваний на сьогодні перехід до ринкової економіки з задекларованими Конституцією України високими соціальними стандартами протікає вкрай складно та повільно, а світова економічна криза, суперечливі економічні, політичні, соціальні та правові реалії лише загострили проблеми, пов'язані із реалізацією цього права в Україні. Зазначене викликає поширення незадоволення у працюючих осіб, виникнення конфліктних ситуацій, спорів, у тому числі й індивідуальних трудових спорів, тобто спорів в яких сторонами є роботодавець та окремих працівників.

В індивідуальних трудових спорах оспорується і захищаються суб'єктивні права конкретного працівника, його законний інтерес, і хоча працівників може бути й декілька, проте в індивідуальному трудовому спорі кожен з цих працівників заявляє самостійні вимоги до роботодавця з метою захисту своїх порушених, невизнаних або оспоруваних трудових прав чи інтересів. При цьому з точки зору підвідомчості всі індивідуальні трудові спори поділяються на декілька груп: спори, які розглядаються в комісії по трудових спорах; спори, які розглядаються у судовому порядку; спори, які розглядаються в особливому порядку. І кожен з цих видів розгляду, зокрема й розгляд індивідуальних трудових спорів у комісії по трудовим спорам, має свою, притаманну лише цьому виду специфіку.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Проблемами вирішення індивідуальних трудових спорів в різні часи переймалися такі вчені, як: В.С. Венедиктов, О.І. Процевський, В.І. Прокопенко, В.Г. Ротань, Н.М. Хуторян та ін. Серед останніх наукових розвідок привертають увагу дослідження В.В. Лазора [1], в якому розглянуті проблеми правового регулювання трудових спорів та конфліктів в умовах формування ринкових відносин в Україні та С.В. Лозового [2], в якому здійснена спроба розробити нові підходи до вирішення індивідуальних трудових спорів в Україні.

Мета статті. Зважаючи на сьогоденні реалії стану розвитку української держави дослідити особливості розгляду індивідуальних трудових спорів у комісії по трудових спорах.

Основні результати дослідження. За часів існування СРСР роль комісії по трудовим спорам (КТС) була достатньо вагомою – КТС була обов'язковим первинним органом розгляду більшості індивідуальних трудових спорів, крім певного вичерпного переліку трудових спорів, які КТС не мала право розглядати [3, с. 333-339].

На сьогодні ситуація змінилася. І, незважаючи на те, що в ст. 224 КЗпП досі КТС визначена як обов'язковий первинний орган по розгляду індивідуальних

трудоу спорів, що виникають на підприємствах, в установах, організаціях, за винятком трудових спорів деяких категорій працівників (суддів, прокурорсько-слідчих працівників, а також працівників навчальних, наукових та інших установ прокуратури, які мають класні чини), враховуючи конституційне положення про те, що правосуддя в Україні здійснюється виключно судами, юрисдикція яких поширюється на всі правовідносини, що виникають у державі, судам підвідомчі всі спори про захист прав і свобод громадян [4]. Отже на сьогодні працівник має право вибору – звертатися йому безпосередньо до суду для вирішення трудового спору, підвідомчого КТС, або ж спочатку він звернеться до КТС як первинного органу розгляду цих спорів.

При цьому розгляд трудових спорів у КТС і нині, на наш погляд, має певні переваги, порівняно з судовим розглядом, причому не лише для роботодавця, але й для найманого працівника. До зазначених переваг відносимо такі: 1) трудовий спір в КТС розглядається безпосередньо на місці виникнення спору – на підприємствах, в установах, організаціях, що є суттєвою економією часу; 2) розгляд спору на місці з економічної точки зору є найбільш вигідним, оскільки суд – це завжди матеріальні витрати (витрати на інформаційно-технічне забезпечення; витрати сторін та їх представників, що пов'язані з явкою до суду; витрати, пов'язані із залученням свідків, спеціалістів, перекладачів тощо); 3) розгляд трудового спору у КТС за процедурою є більш простим, тобто і більш зручним для сторін спору, ніж розгляд спору в суді; 4) короткі терміни розгляду спору в КТС, яка зобов'язана розглянути трудовий спір у десятиденний строк з дня подання заяви працівником; 5) у разі прийняття КТС рішення, яке не влаштовуватиме будь-яку сторону спору, воно може бути оскаржено в суді. Отже, КТС є органом досудового розгляду індивідуальних трудових спорів, здатним в межах своєї компетенції вирішити розбіжності, що виникли між сторонами індивідуальних трудових відносин.

КТС є виборним органом трудового колективу й обирається загальними зборами (конференцією) трудового колективу підприємства, установи, організації з числом працюючих не менш як 15 осіб. Зі змісту ст. 223 КЗпП випливає, що порядок обрання, чисельність, склад і строк повноважень КТС визначаються загальними зборами/конференцією трудового колективу підприємства, установи, організації. Норма щодо кількості робітників у складі комісії, які мають становити не менше половини її складу, стосується лише тих суб'єктів, які мають статус підприємств і не стосується установ та організацій.

КТС обирає зі свого складу голову, його заступника і секретаря комісії. Зважаючи на те, що законодавством не визначено, що до складу КТС зобов'язані входити лише особи, які перебувають у трудових відносинах з цим роботодавцем, можна зробити висновок, що до складу КТС можуть бути обрані й особи, які не перебувають у трудових відносинах з цим роботодавцем, наприклад, працівники вищестоящого профспілкового органу, правозахисники тощо.

Загальні збори трудового колективу вважаються правомочними, якщо на них присутні більше половини загального числа членів колективу, а конференція – якщо присутні не менше як дві третини делегатів. За рішенням загальних зборів/конференції трудового колективу підприємства, установи, організації можуть бути створені КТС у цехах та інших аналогічних підрозділах. Ці комісії обираються

колективами підрозділів і діють на тих же підставах, що й КТС підприємств, установ, організацій. У КТС підрозділів можуть розглядатись трудові спори в межах повноважень цих підрозділів.

Організаційно-технічне забезпечення КТС (надання приміщення, його обладнання, надання необхідної літератури, організація діловодства, облік та зберігання заяв працівників і справ, підготовка та видача копій рішень тощо) має здійснюватися за рахунок власника або уповноваженого ним органу. КТС підприємства, установи, організації має печатку встановленого зразка (ця ж норма поширюється і на КТС структурних підрозділів). У зв'язку з цим члени КТС вправі очікувати від роботодавця забезпечення діяльності КТС, а невиконання роботодавцем цього обов'язку є порушенням вимог трудового законодавства.

Право звернення до КТС надано лише працівнику. За вирішенням трудових спорів до КТС вправі звертатися всі постійні, тимчасові, сезонні, штатні, позаштатні працівники, які перебувають у трудових відносинах, незалежно від того, чи є вони членами профспілкової організації, чи ні. Істотним для отримання права звернення до КТС є: по-перше, наявність укладеного трудового договору між суб'єктами індивідуального трудового спору; по-друге, звернення до КТС у встановлений законодавством термін.

КТС, у межах своїх повноважень, розглядають спори з таких питань, як: оплата праці, зокрема при виконанні надурочних робіт і робіт у нічний час, при виконанні робіт різної кваліфікації, при багатOVERSTATному обслуговуванні, при суміщенні професій (спеціальностей), при невиконанні норм виробітку, просто-ях, виготовленні браку тощо; застосування встановлених норм виробітку і відрядних розцінок; зміна істотних умов праці; переведення на іншу роботу; компенсація, зокрема за роботу у вихідні, святкові й неробочі дні, при відрядженнях, при переведенні чи направленні на роботу в іншу місцевість тощо; виплата вихідної допомоги, винагороди за вислугу років, преміальних; надання щорічної відпустки встановленої тривалості і виплата грошової компенсації за частину щорічної відпустки чи за невикористану відпустку при звільненні; накладення дисциплінарних стягнень; видача та використання спецодягу, спецвзуття, засобів індивідуального захисту тощо.

КТС також має право розглядати й інші трудові спори, пов'язані з застосуванням законодавства про працю, колективного та трудового договорів, правил, положень та інструкцій, за винятком спорів з питань, які віднесено до компетенції інших органів та питань щодо яких, згідно з чинним законодавством, встановлений особливий порядок їх вирішення.

Законодавством 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 (ст. 225 КЗпП). Тримісячний строк для звернення до КТС обчислюється з дня виникнення у працівника права на пред'явлення відповідної вимоги, тобто з дня, коли працівник дізнався чи мав дізнатися про порушення свого права. Термін звернення не може бути ні подовжено, ні скорочено за угодою між працівником та роботодавцем.

У разі пропуску з поважних причин встановленого строку КТС може його поновити. У цьому випадку КТС зобов'язана перевірити й обговорити причини

пропуску цих строків та обґрунтувати у своєму рішенні, чому КТС поновлює або вважає неможливим поновити порушений строк.

Загалом, КТС може визнати поважними будь-які причини пропуску працівником строку для захисту порушеного права, у тому числі й через брак у працівника правових знань, що не дозволило працівникові мати інформацію про наслідки порушення строку подання заяви до КТС. Зокрема, як поважні причини пропуску строку для звернення до КТС за захистом порушеного права, можуть розглядатися обставини, що перешкождали цьому працівникові вчасно звернутися за вирішенням індивідуального трудового спору, наприклад, хвороба працівника, його відрядження, здійснення догляду за важкохворим членом сім'ї тощо.

Законодавство про працю детально не визначає процедуру захисту трудових прав у КТС. У зв'язку з цим, на нашу думку, реалізація норм трудового права має відбуватися за правилами цивільного процесуального законодавства. Так, у п. 8 ст. 8 Цивільного процесуального кодексу України (ЦПК України) [5] закріплений принцип процесуальної аналогії (аналогії закону), що припускає використання в регламентації діяльності КТС норм цивільного процесуального законодавства за аналогією в частині, що не врегульована трудовим законодавством. При цьому, дійсно, застосовуючи аналогію закону ми визначаємо застосований у «донорській» нормі закону загальний принцип права, зв'яємо, чи можна його застосувати в іншій ситуації, і лише після цього реалізується аналогія закону [6, с. 63].

Враховуючи вищезазначені прогалини трудового законодавства, вже на зрілому є розробка та прийняття підзаконного акту з орієнтовною назвою «Положення про комісію по трудових спорах», в якому б були детально висвітлені питання щодо правового статусу КТС, її формування, порядку діяльності КТС та відповідальності сторін у разі невиконання рішень КТС.

КТС не вправі розглядати спори, які виникають між громадянами та підприємствами, установами, організаціями у зв'язку з порушенням матеріальних норм цивільного права (наприклад, невиконання або порушення умов договору підяду, договору на виконання науково-дослідних або дослідно-конструкторських та технологічних робіт, договору про надання послуг тощо). Проте прийняття правильного рішення стосовно віднесення відносин до галузі трудового права пов'язано не лише з назвою договору, а насамперед з фактичних обставин його виконання. І якщо на працівника поширювався встановлений для всіх працівників цього підприємства, установи, організації трудовий розпорядок, порядок обліку робочого часу, порядок нарахування і виплати заробітної плати тощо, то спори щодо виконання цього договору, навіть якщо цей договір і був названий договором підяду, по суті, є трудовими спорами і, відповідно, можуть розглядатися в КТС.

Форма звернення до КТС є письмовою. Заява працівника, що надійшла до комісії, підлягає обов'язковій реєстрації, заяву про вирішення трудового спору може бути надіслано поштою. Отже, КТС зобов'язана мати та вести журнал реєстрацій заяв працівників, у якому повинні відображатися дати надходження й розгляду заяв працівників, а також результати їх вирішення, зокрема, про відмову або про повне чи часткове задоволення заявлених працівником вимог.

Згідно вимог ст. 226 КЗпП КТС зобов'язана розглянути трудовий спір у десятиденний строк з дня подання заяви. При цьому порушення цих строків не

може призводити до несприятливих наслідків для працівника, зокрема і щодо його звернення до суду.

Спори повинні розглядатися у присутності працівника, який подав заяву та представників власника або уповноваженого ним органу. За бажанням працівника при розгляді спору від його імені може виступати представник профспілкового органу або, за вибором працівника, інша особа, у тому числі й адвокат. Повноваження на підписання заяви від імені працівника, на відмову від заявлених вимог, на оскарження рішення КТС, на пред'явлення рішення КТС до виконання й одержання сум, мають бути чітко визначені в довіреності або письмовій заяві працівника, поданій до КТС.

Працівник або його повноважний представник зобов'язані бути належним чином (у письмовій формі) проінформовані про час і місце проведення засідання КТС щодо розгляду поданої заяви. Розгляд спору за відсутності працівника допускається лише за його письмовою заявою. У разі нез'явлення працівника або його представника на засідання комісії розгляд заяви відкладається до наступного засідання. При повторному нез'явленні працівника без поважних причин комісія може прийняти рішення про зняття цієї заяви з розгляду. Зняття заяви з розгляду є правом, а не обов'язком КТС. Рішення про зняття заяви з розгляду КТС може бути прийнято, якщо працівник або його представник належним чином проінформовані про час і місце розгляду заяви. Рішення КТС про зняття заяви працівника з розгляду не позбавляє працівника права подати заяву знову в межах тримісячного строку з дня, коли працівник дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права.

Засідання КТС веде головуєчий, яким може бути голова КТС, його заступник, секретар КТС або інший член КТС. Засідання КТС вважається правомочним, якщо на ньому присутні не менше двох третин обраних до її складу членів комісії. На засіданні комісії ведеться протокол, який підписується головою або його заступником і секретарем.

Працівник і власник або уповноважений ним орган мають право заявити мотивований відвід будь-якому члену комісії. Питання про відвід вирішується більшістю голосів членів комісії, присутніх на засіданні. Член комісії, якому заявлено відвід, не бере участі у вирішенні питання про відвід.

Зважаючи на те, що реалізація норм трудового права щодо діяльності КТС має відбуватися за правилами цивільного процесуального законодавства, засідання КТС, на нашу думку, складається з декількох частин.

По-перше, це підготовча частина, яка проводиться для вирішення питання про можливість або неможливість розгляду заяви на даному засіданні КТС. У призначений час головуєчий відкриває засідання КТС і повідомляє про те, яка заява підлягає розгляду. Після того КТС перевіряє явку сторін спору, інших осіб, запрошених на її засідання для розгляду даної заяви, перевіряє представлені по цій заяві документи. На підставі явки на засідання КТС запрошених осіб та надання належних документів, КТС робить висновок про можливість або неможливість проведення засідання по розгляду заяви працівника по суті. Підставами для відкладення розгляду є неявка належним чином інформованих працівника або його представника (без наявності письмової заяви працівника щодо розгляду заяви за його відсутністю). Непредставлення роботодавцем необхідних для роз-

гляду заяви документів не повинні визнаватися законними підставами для відкладення розгляду в КТС. У цьому випадку КТС повинна розглядати заяву по наявних документах. Підготовча частина засідання КТС закінчується прийняттям рішенням про розгляд заяви по суті.

По-друге, це розгляд заяви працівника по суті, який починається з доповіді головуючого або іншого члена КТС, що ознайомився з заявою, яка надійшла від працівника. Після цього головуючий з'ясовує у працівника/його представника, чи підтримує він свої вимоги, а у представника роботодавця чи визнає він заявлені працівником вимоги, та пропонує працівникові й представникові роботодавця врегулювати своєю угодою виниклі розбіжності. Укладена на засіданні КТС угода є обов'язковою для виконання. Відмова працівника від поданої заяви дозволяє КТС винести рішення про повернення заяви працівникові, що позбавляє його права повторно звернутися до КТС по цьому ж питанню. Визнання представником роботодавця заявленим працівником до КТС вимог призводить до винесення КТС рішення про їх задоволення без дослідження інших доказів. У тих випадках, коли сторони індивідуального трудового спору наполягають на розгляді заяви по суті, КТС досліджує наявні докази.

Спочатку пояснення по суті заявлених вимог дає працівник, який звернувся із заявою до КТС, або його повноважний представник. Потім пояснення дає представник роботодавця, присутній на засіданні КТС. Після цього КТС досліджує представлені сторонами докази – опитує викликаних свідків, оголошує представлені документи. КТС має право доручати спеціалістам проведення технічних, бухгалтерських та інших перевірок, вимагати від власника або уповноваженого ним органу представлення необхідних розрахунків та документів. Проблемою є те, що на сьогодні законодавством не передбачено відповідальність роботодавця за відмову в наданні необхідних КТС документів та розрахунків. По закінченні розгляду заяви по суті головуючий пропонує сторонам індивідуального трудового спору викласти свою позицію з урахуванням досліджених на засіданні КТС доказів.

По-третє, це прийняття КТС рішення. Рішення КТС приймається більшістю голосів її членів, присутніх на засіданні. Резолютивна частина рішення має бути оголошена на цьому ж засіданні КТС. Відповідно до вимог ст. 227 КЗпП, у рішенні КТС має бути зазначено: 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; прізвища власника або представників уповноваженого ним органу; результати голосування; мотивоване рішення комісії. Рішення має бути підписано головою або заступником голови КТС та засвідчено печаткою КТС. Копії рішення комісії у триденний строк вручаються працівникові, власникові або уповноваженому ним органу.

Аналіз чинного законодавства дозволяє стверджувати, що на сьогодні існують два шляхи виконання рішень КТС. По-перше, рішення КТС, згідно вимог ст. 229 КЗпП, може бути виконано власником або уповноваженим ним органом у триденний строк по закінченні десяти днів, передбачених на його оскарження (за винятком певних випадків, що стосуються рішення про поновлення на роботі незаконно звільненого або переведеного на іншу роботу працівника, які, згідно

вимог ч. 5 ст. 235 КЗпП, підлягають негайному виконанню). Таким чином, рішення КТС виконується роботодавцем без використання примусових механізмів його реалізації.

По-друге, відповідно до вимог ст. 230 КЗпП, рішення КТС може бути виконане в примусовому порядку. Тобто, у разі невиконання власником або уповноваженим ним органом у вищеназваний строк рішення КТС працівникові видається посвідчення, що має силу виконавчого листа (посвідчення не видається, якщо працівник чи власник або уповноважений ним орган звернувся у встановлений законодавством строк із заявою про вирішення трудового спору до районного, районного у місті, міського чи міськрайонного суду). У посвідченні вказуються найменування органу, який виніс рішення щодо трудового спору; дата 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 підприємства, установи, організації та печаткою КТС.

Згідно п. 5 ст. 17 Закону України «Про виконавче провадження» [7], посвідчення КТС, що видаються на підставі відповідних рішень цих комісій, є виконавчими документами, що підлягають виконанню державною виконавчою службою. Цим же законом (ст. 22) встановлені і строки пред'явлення рішення КТС до виконання: рішення КТС можуть бути пред'явлені до виконання протягом трьох місяців з дня видачі посвідчення на примусове виконання рішення. Отже, державний виконавець виконує рішення КТС у примусовому порядку лише на підставі посвідчення КТС, пред'явленого не пізніше тримісячного строку до районного, міського (міста обласного значення), районного у місті відділу державної виконавчої служби. 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 (ст. 228 КЗпП).

Висновки. На основі вищезазначеного можна зробити такі висновки:

- КТС є органом досудового розгляду індивідуальних трудових спорів, здатним у межах своєї компетенції вирішити розбіжності, що виникли між сторонами індивідуальних трудових відносин;

- зважаючи на закріплений у ЦПК України принцип процесуальної аналогії, сьогодні в регламентації діяльності КТС у частині, що не врегульована трудовим законодавством слід використовувати, за аналогією закону, норми цивільного процесуального законодавства;

- вже назрілою є розробка та прийняття підзаконного акту з орієнтовною назвою «Положення про комісію по трудових спорах», в якому б були детально висвітлені питання щодо правового статусу КТС, її формування, порядку діяльності КТС та відповідальності сторін у разі невиконання рішень КТС;

- засідання КТС, на нашу думку, складається з декількох частин – підготовчої частини, яка проводиться для вирішення питання про можливість або неможливість розгляду заяви на цьому засіданні КТС, розгляду заяви працівника по суті та прийняття рішення;

- на сьогодні існують два шляхи виконання рішень КТС: по-перше, рішення КТС виконується роботодавцем без використання примусових механізмів його реалізації; по-друге, рішення КТС може бути виконане в примусовому порядку.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Лазор В.В. Проблеми правового регулювання трудових спорів і конфліктів за умов формування ринкових відносин в Україні : дис...д.ю.н. : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / В.В. Лазор. – К., 2005. – 40 с.
2. Лозовой С.В. Правове регулювання індивідуальних трудових спорів : дис. к.ю.н. : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / С. В. Лозовой. – Луганськ, 2009. – 20 с.
3. Советское трудовое право / Под общ. ред. д.ю.н. А.И. Процевского. – К. : Вища школа, 1981. – С. 333-339.
4. Постанова Пленуму Верховного Суду № 9 «Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя» від 01.11.1996 Електронний ресурс / ВСУ. – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua>.
5. Цивільний процесуальний кодекс України від 18 березня 2004 р. № 1618-IV [Електронний ресурс] / ВРУ. – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua>.
6. Колотова О.В. Допустимість застосування аналогії в галузях права / О. В. Колотова // Держава і право : збірник наукових праць. Юридичні та політичні науки. Вип. 44. – К. : Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України, 2009. – С. 63.
7. Закон України «Про виконавче провадження» від 21 квітня 1999 р. № 606-XIV [Електронний ресурс] / ВРУ. – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua>.

Дараганова Н.В. Особливості розгляду індивідуальних трудових спорів у комісії по трудових спорах

Автором проаналізовані особливості розгляду індивідуальних трудових спорів у комісії по трудових спорах та встановлена доцільність прийняття в установленому порядку підзаконного акту «Положення про комісію по трудових спорах».

Ключові слова: *трудове право, індивідуальні трудові спори.*

Дараганова Н.В. Особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам

Автором проанализированы особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам и установлена целесообразность принятия в установленном порядке подзаконного акта «Положение о комиссии по трудовым спорам».

Ключевые слова: *трудовое право, индивидуальные трудовые споры.*

Daraganova N.V. Peculiarities of consideration of individual labour disputes in the labour disputes commission

The author analyses the peculiarities of consideration of individual labour disputes in the labour disputes commission and imposes the appropriateness of the authorised adoption of the «Regulations on the labour dispute commission» subordinate act.

Key words: *labour law, labour disputes.*

Стаття надійшла до редакції 09.12.2011.