



Андрій Миколайович Слюсар,
д-р юрид. наук, професор
Національний юридичний університет
імені Ярослава Мудрого,
м. Харків

УДК 349.2

ЗАГАЛЬНІ ПРИНЦИПИ СТВОРЕННЯ І ФУНКЦІОНУВАННЯ КОМІСІЙ ПО ТРУДОВИХ СПОРАХ

У статті розглядаються загальні принципи створення і функціонування комісій по трудових спорах. Висвітлено основні проблеми, які впливають на їх діяльність. Проведено аналіз практичного застосування чинного законодавства України з питань діяльності сучасної комісії по трудових спорах.

Ключові слова: трудове право, принцип, трудові спори, комісія по трудових спорах, індивідуальні трудові спори.

У сучасному трудовому законодавстві України передбачено два шляхи розгляду трудових спорів – судовий і позасудовий. До першого належать суди загальної юрисдикції, другий становить комісія по трудових спорах (далі – КТС), яка є обов'язковим первинним органом по розгляду трудових спорів, що виникають на підприємствах, в установах, організаціях. Згідно з ч. 1 ст. 223 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП) комісія по трудових спорах обирається загальними зборами (конференцією) трудового колективу підприємства, установи, організації з числом працюючих не менше 15 осіб. Із положень ст. 224 КЗпП України випливає, що КТС розглядає більшість індивідуальних трудових спорів, залишаючи суду лише чітко встановлені категорії справ, передбачені ст. 232 КЗпП України.

За таких обставин КТС виділена як основний орган по розгляду індивідуальних трудових спорів. Такої точки зору дотримувався А. М. Курінний, відводячи КТС роль «доволі ефективної ланки у системі розгляду індивідуальних трудових спорів при вдалому використанні їх потенціалу». З огляду на такий свій статус КТС має бути сформована на основних її засадах, іменованих принципами.

Під принципами (у філософському значенні цього терміна) ми розуміємо (лат. *principiū*, фр. *Principe* – основа, початок) основні вихідні положення теорії, вчення, науки, світогляду; центральні поняття, визначальні ідеї, що поширюються на всі явища знань у галузі, де цей принцип абстраговано. Виражаючи найсуттєвіші положення останньої, принцип відрізняється значущістю, імперативністю та універсальністю [1]. Для нього характерна властивість абстрактного відображення закономірностей соціального буття, що зумовлює його важливу роль у структурі широкого кола явищ. Іншими словами, це об'єктивно властиві праву відправні начала, незаперечні вимоги (позитивні зобов'язання), які ставляться до учасників суспільних відносин із метою гармонічного поєднання індивідуальних, групових і громадських інтересів, а також своєрідна система координат, у рамках якої розвивається право, й одночасно вектор, який визначає напрямок його розвитку [2].

Принципи є підставою права, містяться у його змісті, виступають орієнтирами у формуванні права, відбивають сутність права та основні зв'язки, які реально існують у правовій системі. У принципах зосереджено світовий досвід розвитку права, досвід цивілізації. Тому принципи права можна назвати стрижнем правової матерії.

Принципи, на яких ґрунтується створення та функціонування КТС, беруть свій початок ще з часів Радянського Союзу, коли в Кодексі законів про працю (1922 р.) було зафіксовано досудовий порядок розгляду індивідуальних трудових спорів.

В цей же час було відображено основний принцип формування КТС, що був прямо передбачений у Кодексі законів про працю (1922 р.) – *принцип паритетності*, що зобов'язує рівну кількість представників з боку працівників та роботодавця. Дотримуючись цього принципу, секретар та голова КТС мають бути обрані зі складу представників, що входять у склад її сторін, тобто обрання представника роботодавця головою КТС має кореспондувати обранню секретаря зі складу представників працівника і навпаки. У формуванні КТС неабияку роль відіграє *принцип диспозитивності* її загального формування, що полягає у тому, що її порядок, чисельність, склад і строк повноваження комісії не передбачені законодавством, а залишені на розсуд загальних зборів (конференції) трудового колективу. На великих підприємствах можуть виникнути певні труднощі з повідомленням усього колективу працівників про проведення загальних зборів, з узгодженням дати й часу його проведення. Теоретично це зробити можливо, але практично доволі складно. У зв'язку з цим доцільно було б виділити ще один принцип формування КТС – *принцип делегування представників працівників*.

Жоден з указаних принципів не закріплено на законодавчому рівні, що не сприяє ефективній роботі КТС та призводить до відповідних негативних наслідків.

Так, не дивлячись на принцип паритетності, який існував ще у Кодексі законів про працю 1922 р., у чинному КЗпП України він не дотримується.

Згідно з положеннями ч. 2 ст. 223 КЗпП України чисельність працівників у складі комісії по трудових спорах підприємства повинна бути не менше половини її складу. Сама норма містить ще й інші недоліки. По-перше, у вищевказаній статті йдеться про число працівників, якого на сучасних підприємствах може й не бути; по-друге, їх чисельність не відповідає принципу паритетності (оскільки прописано, що чисельність працівників у складі КТС має бути не менше половини її складу); по-третє, у вказаному положенні КЗпП України йдеться виключно про підприємства, а установи й організації залишено поза увагою.

У законодавстві взагалі бракує механізму створення КТС, як і чіткої процедури забезпечення її діяльності. Залишається відкритим питання, як саме загальні збори (конференція) мають утворювати комісію: шляхом чи таємного, чи відкритого голосування, чи просто за власним бажанням власника з числа працівників. Саме ця прогалина в законодавстві дає власникові можливість безпосередньо впливати на роботу КТС, оскільки, найбільш вірогідно, саме за його ініціативою буде затверджено склад комісії, який підтримуватиме його інтереси, а не захищати трудові права працівників. Тому ефективності в діяльності цієї КТС, звичайно, не буде, отже, й виконувати в повному обсязі покладені на неї функції по захисту прав працівників вона не зможе.

З нашого погляду, найбільш правильним підходом до формування КТС став би варіант її створення шляхом таємного голосування. Саме цей спосіб більшою мірою виключає можливість зовнішнього впливу, бо особа голосує за певного кандидата. Також такий спосіб формування КТС найбільше відповідає засадам і принципам європейської демократичності, що стало б ще одним кроком України на шляху до збільшення соціальної захищеності працівника. Ефективність діяльності КТС суттєво залежить від рівня визначеності у законодавстві процедури її створення та принципів роботи.

Оскільки індивідуальні трудові спори вирішуються судами в порядку цивільного судочинства, доречно було б орієнтуватися на певні з них [3]. З урахуванням цього, з огляду на вимоги законодавства до формування КТС, окрім зазначених принципів, на наш погляд, слід установити ще такі: (а) виборність членів комісії, (б) неможливість сумісництва посад у КТС, (в) незалежність членів комісії, (г) відповідальність її членів за прийняття завідомо незаконного рішення. Таким чином, законодавче закріплення вказаних принципів суттєво підвищить ефективність роботи КТС.

Аналізуючи положення чинного КЗпП України в частині створення і функціонування КТС, можна дійти висновку, що загальні засади її існування й діяльності майже не передбачені чинним законодавством України і що більшість питань законодавець залишає на розсуд сторін. Відповідно до ч. 4 ст. 223 КЗпП України за рішенням загальних зборів (конференції) трудового колективу підприємства, установи, організації можуть бути створені КТС у цехах та інших аналогічних підрозділах. Ці комісії обираються колективами остан-

ніх і діють на тих же підставах, що й КТС підприємств, установ, організацій. У таких комісіях можуть розглядатися трудові спори в межах повноважень цих підрозділів.

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 тощо) здійснюється власником або уповноваженим ним органом.

Факт залежності КТС від власника чи уповноваженого ним органу, в тому числі в питаннях матеріально-технічного забезпечення, – це ще один суттєвий моментом в її діяльності. Щоб комісії могли повноцінно працювати й виконувати передбачені для них функції, необхідно на законодавчому рівні встановити ті суттєві для їх створення позиції, які могли б забезпечити їх продуктивну роботу.

Брак чіткого переліку принципів, що регламентують діяльність КТС, створює умови нерівності. Прийняття рішень комісією цілком залежить від волі її членів. За таких умов прийняття рішення з однакових питань можуть суттєво відрізнитися. Тому важливо на законодавчому рівні максимально чітко визначити всі спірні моменти створення й діяльності КТС.

Вважаємо, що для ефективної роботи комісії необхідно на законодавчому рівні закріпити такі принципи, як диспозитивність, процесуальна рівність сторін, раціональність процесуальної форми, неможливість процесуального сумісництва, колегіальність і безпосередність розгляду індивідуального трудового спору, усність.

Враховуючи досвід Європейських країн при вирішенні індивідуальних трудових спорів, відмітимо найбільш важливий *принцип сприяння досягненню примирення* між сторонами. У процесі розгляду трудового спору голова комісії висловлює свою обґрунтовану думку по суті спору, надаючи сторонам можливість досягти компромісу, розглянувши суть усіх розбіжностей [4].

Вирішуючи питання, пов'язані з організацією діяльності КТС, слід визначити форму і зміст заяви, з якою працівник звертається до КТС. Також важливо визначити підстави, за яких КТС не прийматиме заяву до розгляду (якщо спір не підвідомчий розгляду в КТС; якщо у даному індивідуальному трудовому спорі вже є не скасоване рішення КТС; якщо вказаний спір вже розглядається у КТС чи судом; якщо заяву подано неналежною особою; якщо порушені строки звернення до КТС).

Якщо заява приймається КТС у встановлені законом строки, необхідно визначити процедуру її розгляду. Приймається рішення, в якому порядку проводити засідання, в якому порядку надаються й досліджуються докази (документи, показання свідків, інше).

Відповідно до положення ст. 225 КЗпП заява працівника, що надійшла до комісії, підлягає обов'язковій реєстрації. Працівник може вимагати видати йому документ, який засвідчує прийняття його заяви по трудовому спору спеціально уповноваженою особою.

Законодавством передбачено обов'язок КТС завчасно, у письмовій формі повідомити працівника й роботодавця про дату й час розгляду трудового спору. Засідання комісії проводяться в неробочий час, якщо колективним договором не передбачено інше.

Для визначення правомочності засідання КТС у протоколі засідання фіксується чисельність обраних до КТС працівників, присутніх членів комісії і тих членів комісії, які проголосували за прийняте рішення.

Працівник і роботодавець в праві заявити мотивований відвід будь-якому членові КТС. Заява про це має бути мотивованою (наприклад, заінтересованість члена комісії у вирішенні справи, неприязні відносини члена КТС із заявником та ін.). Питання про відвід вирішується більшістю голосів членів комісії, присутніх на засіданні. Член комісії, якому заявлено відвід, не бере участі у вирішенні цього питання.

Порядок і строки розгляду спору в КТС встановлені ст. 226 КЗпП України. Комісія зобов'язана розглянути трудовий спір у десятиденний строк з дня подання працівником заяви.

Спори повинні розглядатися у присутності працівника, який подав заяву, і представника роботодавця. Розгляд трудового спору за відсутності працівника допускається лише за його письмовою заявою. За бажанням працівника при розгляді спору від його імені може виступати представник виборного профспілкового органу або за вибором працівника інша особа, зокрема адвокат. Повноваження адвоката та іншої особи, які будуть виступати від імені працівника на засіданні КТС, можуть бути оформлені дорученням, заявою працівника на засіданні комісії чи іншим письмовим документом, за яким визнається факт надання такого повноваження.

У разі нез'явлення працівника або його представника на засідання КТС розгляд заяви відкладається до наступного засідання. При повторному його нез'явленні без поважних причин комісія вправі винести рішення про зняття з розгляду заяви працівника щодо трудового спору. Але це не позбавляє працівника права знову подати заяву в межах тримісячного строку з дня, коли він дізнався (або повинен був дізнатися) про порушення свого права.

КТС має право викликати на засідання свідків, доручати спеціалістам здійснювати технічні, бухгалтерські та інші перевірки, вимагати від роботодавця необхідні розрахунки та документи. Участь у засіданні комісії – справа добровільна; чинним законодавством не передбачені заходи примусу до свідків, спеціалістів, працівників, обраних до складу профспілкових органів. Небажання свідків, спеціалістів чи інших осіб брати участь у розгляді індивідуального трудового спору може унеможливити для КТС прийняття обґрунтованого і справедливого рішення, оскільки будь-яких важелів впливу комісія не має.

Засідання КТС проводяться відкрито, на них можуть бути присутні всі бажаючі. Засідання веде голова КТС або його заступник, секретар веде протокол її засідання. Цей протокол підписують голова КТС або його заступник і секретар. У ньому фіксуються хід розгляду трудового спору,

всі запитання, прохання й аргументи сторін, виступи свідків, експертів, оцінка письмових доказів, мотивований відвід та інші відомості по справі і пропозиції членів КТС.

Засідання комісії починається з перевірки присутніх та повноважень представників сторін спору. Для викладу суті останнього слово надається працівникові або його представникові, далі – представникові роботодавця, а потім свідкам, спеціалістам, іншим особам, запрошеним взяти участь у справі [5].

Проаналізувавши вказану процедуру проведення засідання КТС, робимо висновок, що законодавство не містить чіткого регламенту ведення засідання. З огляду на це вважаємо за необхідне прописати вказаний регламент.

З нашого погляду, принципи, як основоположні засади створення й діяльності КТС, у безумовному порядку мають бути закріплені на законодавчому рівні й відображені у відповідних нормах проекту Трудового Кодексу, присвячених КТС. Брак законодавчого закріплення цих принципів тягне за собою низку негативних явищ у процесі існування й функціонування комісії по трудових спорах. Наприклад, незрозуміло, хто має головувати на засіданні КТС; хто зобов'язаний перевіряти явку учасників, свідків, спеціалістів та інших осіб на засідання комісії; хто і яким чином повинен досліджувати надані учасниками докази, оголошувати висновки проведених за дорученням КТС технічних, бухгалтерських та інших перевірок. Невизначеним залишається важливе питання порядку виступу (допиту) свідків: у якій послідовності запрошувати їх на засідання для надання пояснень – одразу всіх чи по одному.

КТС приймає рішення більшістю голосів своїх членів, присутніх на її засіданні. Член комісії, який не згоден з рішенням більшості її членів, теж підписує протокол засідання КТС.

Визначаючи порядок ухвалення комісією рішення, законодавець не вказує, як повинно воно прийматися, яким чином і в який момент члени КТС мають проголосувати і як має відбуватися голосування. На нашу думку, найбільш правильним є відкрите голосування одразу по закінченні розгляду наданих свідчень і доказів. Саме такий порядок, на наше переконання, відповідатиме вимогам прозорості й неупередженості прийнятого рішення.

Якщо виникають сумніви щодо неупередженості членів КТС, необхідно визначити доцільність розгляду індивідуального трудового спору в КТС іншого підприємства, установи чи організації. У яких ситуаціях є сенс проводити такий розгляд? Які питання треба розглядати таким чином і чи потрібно взагалі? Якщо треба, то хто і яким чином повинен вирішувати, де має розглядатися індивідуальний трудовий спір? Вважаємо, що вказані питання слід віднести на розсуд самого працівника, який подає заяву.

При наданні КТС статусу юридичної особи, яка має на меті вирішення індивідуальних трудових спорів доречним, з нашого погляду, було б ведення узагальнень практики і статистики діяльності КТС. На базі такої інформації можливо створити певну наукову базу для детального вивчення проблем, що виникають при розгляді індивідуальних трудових спорів та прийнятті певних

рішень. Такий системний підхід до вивчення й вирішення проблем створення й діяльності КТС значною мірою покращить ефективність її роботи. Саме аналіз та узагальнення дозволять створити нормативно-інформаційну базу, що сприятиме розвитку ефективності роботи КТС, дозволить своєчасно виявляти й усувати недоліки в її роботі.

За допомогою інформації про діяльність КТС можуть бути створені методичні посібники, що використовуватимуться членами КТС при їх роботі. Доцільним також було б створення довідника для членів КТС.

Список літератури: 1. Теорія держави і права: акад. курс: підруч. / за ред. О. В. Зайчука, Н. М. Оніщенко. – К. : Юрінком Інтер, 2006. – 688 с. 2. Скакун О. Ф. Теорія держави і права: підруч.; пер. з рос. / О. Ф. Скакун. – Х. : Консум, 2001. – 656 с. 3. Цивільний процес України: підруч. / за ред. Є. О. Харитоновна. – К. : Істина. – 2011. – 536 с. 4. Спеціалізована трудова юстиція у країнах Європи: досвід для України // Вісн. Вищ. ради юстиції. – № 2. – 2010. – С. 75-82. 5. Трудове право України : навч. посіб. [для студ. вищ. навч. закл.] / Л. П. Грузінова, В. Г. Короткін. – К. : МАУП, 2003. – Ч. 2. – 136 с.

ОБЩИЕ ПРИНЦИПЫ СОЗДАНИЯ И ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ КОМИССИЙ ПО ТРУДОВЫМ СПОРАМ

Слюсар А. Н.

В статье рассматриваются общие принципы создания и функционирования комиссий по трудовым спорам. Освещены основные проблемы, влияющие на их деятельность. Проведен анализ практического применения действующего законодательства Украины по вопросам деятельности современной комиссии по трудовым спорам.

Ключевые слова: трудовое право, принцип, трудовые споры, комиссия по трудовым спорам, индивидуальные трудовые споры.

GENERAL PRINCIPLES OF THE ESTABLISHMENT AND FUNCTIONING OF COMMISSION ON LABOUR DISPUTES

Sliusar A. M.

The article considers general principles of the establishment and functioning of commission on labour disputes. There are the most popular aspects of commission on labour 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 labour disputes operation.

Key words: labour law, principle, labor disputes, the commission on labor disputes, individual labor disputes.

Надійшла до редакції 11.06.2014 р.