

О. П. Столярздобувачка кафедри правознавства
Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля
ORCID: 0009-0006-1939-6043

ВИРІШЕННЯ ІНДИВІДУАЛЬНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ КОМІСІЯМИ ПО ТРУДОВИХ СПОРАХ: ПРОБЛЕМНІ АСПЕКТИ

У даній статті автор піднімає проблемні питання щодо організації та діяльності комісій по трудових спорах. Зокрема зосереджено увагу на таких аспектах як відсутність у чинному законодавстві встановлених вимог до освітнього цензу, кваліфікації, спеціалізації, досвіду роботи осіб, які є членами комісій, відсутності закріплених в законодавстві принципів організації та діяльності, відсутності законодавчих приписів, які б обумовлювали чітку компетенцію, а також відсутність нормативно-визначеного переліку трудових спорів, що можуть вирішуватися у рамках комісії. Вирішення індивідуальних трудових спорів нормативно врегульовується положеннями Кодексу законів про працю України, де окресленому питанню присвячено окрему главу, а саме главу XV «Індивідуальні трудові спори». Так, відповідно до чинного законодавства індивідуальні трудові спори вирішуються комісіями по трудових спорах, а також в судовому порядку. При цьому на практиці виникає дуже багато запитань до діяльності таких комісій, а норми, які регулюють порядок розгляду, видаються застарілими і потребують оновлення відповідно до нинішніх реалій з урахуванням європейського вектору розвитку України. Окрім проблемних питань, які пов'язані із організацією діяльності, окрема увага також була приділена проблематиці фактичного розгляду трудового спору в комісіях. Зокрема: обмеженість права роботодавця на звернення до комісії з метою вирішення індивідуального трудового спору, який виник між ним та працівником, необхідність врегулювання індивідуального трудового спору у межах десятиденного строку, а також відсутність можливості продовження строку та відповідальності уповноважених осіб за порушення строків врегулювання таких спорів, відсутність у комісії правових можливостей впливу на свідків та спеціалістів у разі неявки останніх до комісії за викликом, а також відсутність нормативної форми виклику зазначених суб'єктів.

Ключові слова: трудовий спір, працівник, роботодавець, комісія по трудових спорах.

Постановка проблеми. Вирішення індивідуальних трудових спорів нормативно врегульовується положеннями Кодексу законів про працю України, де окресленому питанню присвячено окрему главу, а саме главу XV «Індивідуальні трудові спори». Так, відповідно до чинного законодавства індивідуальні трудові спори вирішуються комісіями по трудових спорах, а також в судовому порядку. При цьому на практиці виникає дуже багато запитань до діяльності таких комісій, а норми, які регулюють порядок розгляду, видаються застарілими і потребують оновлення відповідно до нинішніх реалій з урахуванням європейського вектору розвитку України.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Питаннями аналізу трудового законодавства, яке регулює порядок вирішення трудових спорів в науці трудового права займалися такі

вчені як: Н.Б. Болотіна, М.І. Іншин, С.І. Запара, В.В. Лазор, П.Д. Пилипенко, С.М. Прилипко, В.І. Прокопенко, В.І. Щербина та інші. Однак, незважаючи на численні наукові дослідження з окресленої тематики, питання діяльності комісій по трудових спорах залишається на сьогодні актуальним.

Формування цілей статті (постановка завдання). Метою статті є дослідження проблемних аспектів вирішення індивідуальних трудових спорів комісіями по трудових спорах:

Виклад основного матеріалу. Чинним КЗпП України встановлюється, що комісія по трудових спорах є обов'язковим первинним органом по розгляду трудових спорів, що виникають на підприємствах, в установах, організаціях, за винятком спорів для яких законом передбачений обов'язковий судовий розгляд. Відтак з положень національного законодав-

ства можемо встановити такі нормативні ознаки комісій по трудових спорах, а саме: 1) обов'язковий первинний орган по розгляду індивідуальних трудових спорів за винятком тих, що мають безпосередньо розглядатися місцевими судами; 2) створюються у рамках конкретного підприємства, установи та організації та покликані розглядати індивідуальні трудові спори саме у межах конкретного підприємства, установи та організації. Відтак, не допускається делегування повноважень одних комісій по трудових спорах іншим; 3) «юрисдикція» комісій по трудових спорах розповсюджується на врегулювання всіх індивідуальних трудових спорів окрім тих, що можуть розглядатися безпосередньо у судах. Окрім того, КТС може врегулювати лише ті спори, які виникають між працівником та роботодавцем. В разі, якщо учасниками трудового спору є інші суб'єкти, КТС не буде мати повноважень щодо вирішення такого трудового конфлікту.

Таким чином, національний законодавець наділяє комісію по трудових спорах ознаками обов'язковості та первинності при вирішенні індивідуального трудового спору. Однак, саме дані характеристики комісій по трудових спорах широко критикуються у межах національної правової доктрини. Як зазначає, науковець Л. Семенко, судовий захист є найважливішою юридичною гарантією прав і свобод людини та громадянина [1, с. 101]. Очевидним видається те, що дана юридична гарантія захисту прав людини та громадянина має не лише декларуватися, але й безпосередньо реалізуватися на практиці. Разом із тим, встановлення обов'язковості первинного врегулювання індивідуального трудового спору комісією по трудових спорах фактично обмежує реалізацію права особи на судовий захист її трудового права, що вочевидь недопустимо.

Разом із тим, аналіз судових рішень надав можливість констатувати, що національними судами фактично обмежується право особи на судовий захист її трудових прав у разі, якщо індивідуальних трудовий спір не був раніше врегульований комісією по трудових спорах. З аналізу судових рішень, які містяться у Єдиному реєстрі судових рішень, можемо констатувати, що ухвал, в яких суддями було відмовлено у відкритті судового провадження у зв'язку із не зверненням позивача до комісії по трудових спорах є сотні. Очевидним видається те, що за такого підходу право особи на судовий захист своїх прав та інтересів порушується.

З огляду на зазначене можемо констатувати наявну проблематику в правовому регулюванні і практиці застосування. Таким, що заслуговує на увагу вважаємо підхід запропонований у проекті Трудового кодексу України, а саме у ст. 382 ТК, положеннями якої передбачається, що індивідуальні трудові спори розглядаються судами, рішення яких є обов'язковими. У свою чергу, виключно за бажанням працівника він може звернутися за захистом своїх прав до комісії з трудових спорів, у разі її утворення в юридичних особах за місцем роботи працівника. Відтак, пріоритетним пропонується розглядати саме судовий порядок врегулювання індивідуального трудового спору, що цілком кореспондує із положеннями Конституції України, а також практикою Конституційного Суду України.

Щодо вирішення індивідуального трудового спору комісією по трудових спорах, то за останньою вважаємо за доцільне закріплювати саме статус альтернативного органу врегулювання індивідуального трудового спору, що може здійснювати розгляд та вирішення останніх виключно за наявності бажання працівника. Відтак, у даному контексті погодимось із позицією вченого С.Я. Вавженчука, який наголошує, що досудове врегулювання індивідуального трудового спору провадиться крізь призму діяльності КТС [2, с. 494]. Аналогічного підходу дотримується і вчений В.Я. Буряк, який вказує на те, що комісія по трудових спорах має стати примирним органом під час вирішення індивідуальних трудових спорів. Вона повинна застосовувати примирні процедури для досягнення компромісу під час їх вирішення та примирення сторін [3, с. 60]. Таким чином, переконані, що КТС повинна носити статус примирного та альтернативного органу врегулювання індивідуального трудового спору, що виникає у рамках конкретного підприємства, установи чи організації. При цьому таке досудове врегулювання має добровільно ініціюватися учасниками індивідуального трудового спору.

Щодо організації діяльності КТС, то національний законодавець у ст. 223 КЗпП України закріплює порядок створення КТС на підприємствах, установах та організаціях. Разом із тим, у національній правовій доктрині з урахуванням практики врегулювання індивідуальних трудових спорів КТС неодноразово наголошувалося на окремих проблемних аспектах, які пов'язані зі створенням даного органу, а також організацією його діяльності.

Перше проблемне питання пов'язане із створенням КТС. Слід зазначити, що відсутні законодавчі вимоги до осіб, які входять до КТС. Законодавець фактично обмежується лише нормативним встановленням кількості працюючих, які мають входити до КТС, а також співвідношенням робітників та інших працівників-членів КТС. У даному контексті погодимось із вченим Я.А. Слісаренко, який встановлює, що норми статті 223 КЗпП України не передбачають важливих 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 [4, с. 48]. Таким чином, пріоритетним залишається удосконалення національного законодавства нормативними положеннями щодо конкретних вимог до членів КТС. При цьому, саме кваліфікація особи, а також досвід її роботи у галузі, в якій трудовий спір виник та потребує врегулювання мають бути домінуючими критеріями для набуття особою статусу члена КТС.

Наступне проблемне питання обумовлюється відсутністю законодавчих приписів до принципів, на основі яких мають створюватися КТС. Відзначимо, що принципи створення КТС покликані забезпечити: єдність практики створення та функціонування КТС; заповнення правових прогалин національного законодавства, яке регулює порядок утворення комісій по трудових спорах; визначати загальні правові орієнтири до утворення КТС. Таким чином вважаємо, що нормативне передбачення принципів створення КТС покликано забезпечити єдність практики створення даних органів, а також безперешкодного подальшого функціонування даних інституцій врегулювання індивідуальних трудових спорів. Вважаємо, що основними принципами діяльності КТС мають бути принципи: паритетності, диспозитивності, поєднання судового та позасудового врегулювання індивідуальних трудових спорів, сприяння досягненню примирення сторін індивідуального трудового спору. Таким чином, вважаємо, що у короткостроковій перспективі положення КЗпП мають бути удосконалені шляхом закріплення принципів організації та діяльності КТС, що буде сприяти удосконаленню правового регулювання, заповненню правових прогалин, а також підвищенню ефективності врегулювання індивідуальних трудових спорів.

Іншим питанням, що викликає труднощі в правозастосуванні, є питання встановлення

компетенції КТС та чіткого нормативно-визначеного переліку трудових спорів, що можуть вирішуватися у рамках КТС. Конструкція, яка вживається національним законодавцем, не надає можливості персоніфікувати трудові спори, які мають розглядатися безпосередньо у КТС. Зокрема, законодавець визначає, що комісія по трудових спорах є обов'язковим первинним органом по розгляду трудових спорів, що виникають на підприємствах, в установах, організаціях, за винятком спорів, зазначених у статтях 222, 232 КЗпП. За такого підходу фактично вся маса індивідуальних трудових спорів належить до відання КТС, окрім тих, що повинні прямо врегулюватися судом. Разом із тим, такий підхід національного законодавства не спрямований на реалізацію принципу правової визначеності та чіткого нормативного закріплення компетенції КТС. До прикладу, не врегульованим до сьогодні залишається порядок вирішення індивідуальних трудових спорів, які виникають у порядку ст. 52-54 Закону України «Про міжнародне приватне право». Таким чином вважаємо за доцільне прямо передбачити в КЗпП України перелік тих індивідуальних трудових спорів, які вирішуються першопочатково КТС як обов'язковим первинним органом вирішення зазначеного виду правових конфліктів.

Продовжуючи розгляд проблемних аспектів досудового врегулювання розбіжностей сторін трудового договору комісіями по трудових спорах пропонуємо сконцентрувати увагу на недоліках процедури практичного розгляду індивідуальних трудових спорів комісіями по трудових спорах.

Перше проблемне питання опосередковується обмеженням суб'єктного складу осіб, які уповноважені звертатися до КТС задля врегулювання індивідуального трудового спору. Відтак, КЗпП України встановлює, що право на звернення до КТС має виключно працівник. Відтак, роботодавці не мають повноважень щодо звернення до КТС для вирішення трудового конфлікту, який виник між ним та працівником. Очевидним видається те, що за такого підходу не буде реалізовуватися принцип паритетності та рівності сторін індивідуального трудового спору, що видається нам недопустимим. На зазначеному недоліку КТС наголошував і вчений Бонтлаб В.В., який стверджував, що однобічність вирішення індивідуальних трудових спорів через призму забезпечення прав та інтересів працівників, видається сумнівним. Складно підтримати обмеження прав роботодавця на звер-

нення до КТС, що унеможлиблює формування її як повноцінного примирного юрисдикційного органу [5, с.17]. Підтримуючи таку позицію науковця вважаємо, що положення КЗпП України мають бути розширені у контексті суб'єктного складу учасників, які мають можливість звернутися до КТС, зокрема особою роботодавця.

Наступне проблемне питання обумовлюється необхідністю дотримання десятиденного строку вирішення індивідуального трудового спору у КТС. Очевидним видається те, що на практиці не у всіх випадках КТС мають реальну можливість розглянути індивідуальний трудовий спір у межах десятиденного строку. Зазначимо, що в КЗпП України відсутнє правове регулювання можливості продовження строку розгляду індивідуального трудового спору КТС, а також відповідальності уповноважених осіб за порушення строків врегулювання таких спорів. Таким чином, пріоритетним вважаємо внесення змін до КЗпП України та передбачення можливості: по-перше, продовження строків розгляду індивідуального трудового спору у КТС, у разі наявності об'єктивної неможливості комісії здійснити повний розгляд такого спору у десятиденний строк; по-друге, передбачити право особи безпосередньо звернутися до суду для вирішення індивідуального трудового спору, якщо КТС затягує вирішення останнього та порушує, передбачені законом, строки розгляду. Вважаємо, такий підхід буде релевантним для вирішення наявної законодавчої прогалини та буде сприяти реальному вирішенню правових конфліктів.

Ще одне проблемне питання, на якому вважаємо за доцільне сконцентрувати увагу, пов'язане із нез'явленням свідків та спеціалістів на засідання КТС. КЗпП України передбачає, що КТС з метою повного розгляду індивідуального трудового спору має право здійснювати виклик свідків та спеціалістів. Разом із тим, нормативно не встановлюється, у який саме спосіб зазначені особи мають бути викликані на засідання КТС, а також якими є наслідки їх неявки. Вважаємо, що така ситуація вимагає внесення змін до КЗпП України, адже незважаючи на те, що КТС не є правоохоронним органом чи суб'єктом публічного адміністрування, остання покликана підтримувати законність та правовий порядок у сфері реалізації трудових прав та трудових обов'язків учасниками трудових правовідносин. Відтак КТС має наділятися ефективними засобами впливу на осіб, участь яких є необхідною при вирішенні наявного правового конфлікту.

Таким чином, можемо констатувати, що досудове врегулювання розбіжностей сторін трудового договору комісіями по трудових спорах характеризується рядом проблемних аспектів, що опосередковані як особливостями створення КТС, так і наявністю законодавчих прогалин у межах процедури вирішення індивідуальних трудових спорів. Дискусійність та складність застосування досудової процедури врегулювання індивідуальних трудових спорів у КТС пов'язані із такими чинниками: 1) відсутність системних соціально-економічних реформ, реформи ринку праці; 2) відсутність суспільного розуміння важливості таких процедур; 3) відсутність консенсусу роботодавців та працівників щодо діяльності КТС; 4) недосконалість правового статусу, зокрема повноважень КТС; 5) відсутність паритетного підходу до формування КТС, урахування інтересів роботодавця та працівників; 6) відсутність належного кадрового забезпечення КТС; 7) недосконалість процедур вирішення трудових спорів у КТС; 8) відсутність якісної імплементації міжнародного досвіду тощо. Крім того, досудова процедура врегулювання індивідуальних трудових спорів має сприяти посиленню гарантій трудових прав працівників, забезпечити їх сталість та стабільність [6].

Разом із тим, саме досудове врегулювання індивідуальних трудових спорів має розглядатися на разі як пріоритетне, адже останнє покликане забезпечити:

- ефективність трудових правовідносин, які існують між працівником та роботодавцем;
- сприяння примиренню учасників конфлікту та збереження нормального стану відносин між ними;
- розвитку соціального діалогу та альтернативних способів правового врегулювання трудового спору;
- підвищення рівня правової охорони та захисту трудових прав працівників та роботодавців.

Висновки. У межах проведеного дослідження нами були виокремлені окремі проблемні аспекти пов'язані із організацією діяльності КТС, зокрема: 1) щодо відсутності у чинному законодавстві встановлених вимог до освітнього цензу, кваліфікації, спеціалізації, досвіду роботи осіб, які є членами КТС; 2) щодо відсутності нормативних принципів створення КТС як керівних ідей та базисних орієнтирів організації діяльності даного органу. У межах проведеного дослідження нами було запропоновано виокремлювати такі принципи створення та діяльності КТС

як паритетність, диспозитивність, поєднання судового та позасудового врегулювання індивідуальних трудових спорів, сприяння примиренню сторін індивідуального трудового спору; 3) щодо відсутності законодавчих приписів, які б обумовлювали чітку компетентність КТС, а також відсутність нормативно-визначеного переліку трудових спорів, що можуть вирішуватися у рамках КТС. Окрім проблемних питань, які пов'язані із організацією діяльності КТС, окрема увага також була приділена проблематиці фактичного розгляду трудового спору в КТС. Окреслені проблеми були опосередковані: 1) обмеженістю права роботодавця на звернення до КТС з метою вирішення індивідуального трудового спору, який виник між ним та працівником; 2) необхідністю врегулювання індивідуального трудового спору у межах десятиденного строку, а також відсутністю можливості продовження строку розгляду індивідуального трудового спору КТС, та відповідальності уповноважених осіб за порушення строків врегулювання таких спорів; 4) відсутністю у КТС правових можливостей впливу на свідків та спеціалістів у разі неявки останніх до

КТС за викликом, а також відсутністю нормативної форми виклику зазначених суб'єктів до КТС.

Список використаної літератури:

1. Семенко Л. Органи, що розглядають індивідуальні трудові спори. *Бюлетень Міністерства юстиції України*. 2010. № 5. С. 100-102
2. Трудове право України: підручник. За заг. ред. М. І. Іншина, В. Л. Костюка. Київ: Юрінком Інтер, 2017. 600 с.
3. Бурак В. Я. Роль соціального партнерства при вирішенні трудових спорів. *Вісник Львівського університету. Серія юридична*. 2005. № 41. С. 57–60
4. Слісаренко Я.А. Проблемні аспекти роботи комісії з трудових спорів. *Право і Суспільство*. 2013. № 5. С. 46–51
5. Бонтлаб В.В. Вирішення трудових спорів у комісії по трудових спорах: проблеми та напрями удосконалення у проекті Трудового Кодексу. *Соціальне право*. 2018. № 2. С. 14-19
6. Кохан Н. В. Гарантії трудових прав працівників та шляхи їх удосконалення: автореф. дис. канд. юрид. наук: 12.00.05; Одес. нац. юрид. акад. Одеса, 2008. 20 с.

Stoliar O. P. Resolution of individual labor disputes by labor disputes commissions: problem aspects

In this article, the author touches upon problematic issues on the organization and activities of labor dispute commissions. In particular, attention is focused on such aspects as the absence in the current legislation of established requirements for educational qualifications, qualifications, specialization, work experience of persons who are members of commissions, the absence of principles of organization and activity enshrined in legislation, the absence of legislative prescriptions that determine clear competence, as well as the absence of a normatively defined list of labor disputes that can be resolved within the framework of the commission. The resolution of individual labor disputes is normatively regulated by the provisions of the Labor Code of Ukraine, where a separate chapter is devoted to the outlined issue, namely Chapter XV «Individual labor disputes». Thus, according to the current legislation, individual labor disputes are resolved by labor dispute commissions, as well as in court. At the same time, in practice, a lot of issues arise in the activities of such commissions, and the rules governing the procedure for consideration seem outdated and require updating in accordance with current realities, taking into account the European vector of Ukraine's development. In addition to problematic issues related to the organization of activities, special attention was paid to the actual consideration of a labor dispute in commissions. In particular: the limited right of the employer to apply to the commission in order to resolve an individual labor dispute that arose between him and the employee, the need to resolve an individual labor dispute within a ten-day period, as well as the inability to extend the period and liability of authorized persons for violation of the deadlines for settling such disputes, the lack of legal opportunities for the commission to influence witnesses and specialists in the event that the latter do not appear at the commission on summons, as well as the absence of a normative form of summoning these subjects.

Key words: labor dispute, employee, employer, commission on labor disputes.