

Чечелюк О. Ю.,
аспірант юридичного факультету
Волинського національного університету імені Лесі Українки

ФУНКЦІОНУВАННЯ КОМІСІЇ З ТРУДОВИХ СПОРІВ: ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ

THE COMMISSION ON LABOR DISPUTES FUNCTIONING: CHALLENGES AND PROSPECTS

Стаття присвячена дослідженню правового статусу комісії з трудових спорів за чинним законодавством України. Автором надано загальну характеристику ознак притаманних комісії з трудових спорів, досліджено коло питань, що підлягають розгляду комісією з трудових спорів та процедуру їх розгляду. На основі загальної характеристики правового статусу комісії з трудових спорів автором проведено аналіз проблем функціонування комісії з трудових спорів в сучасних умовах. До основних проблем функціонування комісії з трудових спорів автор відносить: недосконалість правового статусу, зокрема, повноважень комісії з трудових спорів; відсутність паритетного підходу до формування комісії з трудових спорів, врахування інтересів працівників та роботодавця; недосконалість процедури розгляду трудових спорів; недостатність чітко визначеної процедури оскарження рішення комісії з трудових спорів, питання відповідальності за нестворення комісії з трудових спорів.

Розглянуто перспективи подальшого функціонування комісії з трудових спорів як досудового способу захисту трудових прав працівників. Запропоновано шляхи вдосконалення законодавства, що регулює правовий статус та питання функціонування комісії з трудових спорів. Основними напрямками вдосконалення функціонування комісії з трудових спорів є: підвищення ефективності діяльності комісії з трудових спорів, враховуючи інтереси працівників та роботодавців; розвиток комісії з трудових спорів як досудового органу, що формуватиметься на паритетних засадах між працівниками та роботодавцем з метою вирішення трудових спорів; вирішення на законодавчому рівні питання, порядку створення комісії з трудових спорів та порядку її діяльності; визначення вимоги до членів комісії з трудових спорів (рівень освіти, стаж роботи, спеціалізацію, тощо); визначення єдиної системи, відповідно до якої комісії з трудових спорів прийматиме рішення; визначення відповідальності за нестворення комісії з трудових спорів.

Автором зроблено висновок про те, що за умови реформування чинного законодавства України в частині правового статусу та питань функціонування комісії з трудових спорів, діяльність останньої буде не лише доцільною в сучасних умовах, а й сприятиме ефективному вирішенню трудових індивідуальних спорів та захисту трудових прав працівників.

Ключові слова: *комісія з трудових спорів, трудовий спір, захист трудових прав працівників, національне законодавство.*

The article highlights the research issues of the legal status of the commission on labor disputes in terms of the current legislation of Ukraine. The author provides a general description of the commission on labor disputes, its features and functions, investigates the range of issues to be considered by such a commission, and describes the procedure for their consideration. Based on the general characteristics of the legal status of the commission on labor disputes, the author analyzes the challenges facing the commission in modern conditions. The main problems of the commission on labor disputes functioning include: the imperfection of the legal status of it, in particular, the powers of the commission on labor disputes; lack of a parity approach to the formation of the commission on labor disputes, taking into account both the interests of employees and the employer; the imperfection of the procedure for consideration of labor disputes; lack of a clearly defined procedure for appealing the decision of the commission on labor disputes and the liability for failure to establish a commission on labor disputes. Prospects for the commission on labor disputes further functioning as a pre-trial method of protection of labor rights of employees are suggested. The author substantiates the ways to improve the legislation governing the legal status and functioning of the commission on labor disputes. The main directions of improving this commission functioning are: increasing the efficiency of the commission activity, taking into account the interests of employees and employers; development of the commission on labor disputes as a pre-trial body, which must be formed on a parity basis, granting employees and the employer equal participation in resolving labor disputes; determination of the requirements for the commission members (level of education, work experience, specialization, etc.); introduction of a unified system in terms of which the commission on labor disputes could make legal decisions;

defining liability for failure to create a commission on labor disputes. The author concludes that if the current legislation of Ukraine is reformed in part of the legal status and functions of the commissions on labor disputes, their activities will become more efficient in modern conditions, and this will promote resolving individual labor disputes and protecting labor rights more effectively.

Key words: *commission on labor disputes, labor dispute, protection of labor rights of employees, national legislation.*

Постановка проблеми. Сучасні реалії української держави, що зумовлені світовою пандемією, внутрішніми економічними, політичними та соціальними проблемами активізували питання ефективності та доступності права на працю, пошуку дієвих механізмів захисту трудових прав працівників. Натепер, враховуючи довготривалість судового розгляду та його дороговартість, актуальним стає пошук ефективних способів досудового захисту трудових прав працівників. Одним із способів досудового захисту трудових прав, який пропонується законодавцем та визначений в главі XV Кодексу законів про працю України, є звернення працівника за захистом своїх трудових прав до комісії з трудових спорів.

З огляду на викладене, актуальним є дослідження питання функціонування комісії з трудових спорів у сучасних умовах, як можливого способу досудового захисту трудових прав працівників.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженню питання діяльності та функціонуванні комісії з трудових спорів як органу з розгляду індивідуальних трудових спорів присвячені праці таких науковців, як В.В. Лазор, В.В. Жернаков, В.І. Прокопенко, В.Г. Ротань, Н.М. Хуторян, Н.В. Дараганова, В.І. Прокопенко, В.С. Венедиктова, І.І. Шемелинець, Я.А. Слісаренко й інших.

Мета статті. Дослідити проблеми та перспективи функціонування комісії з трудових спорів в сучасних реаліях розвитку української держави.

Виклад основного матеріалу. Стаття 221 Кодексу законів про працю України, визначає органи, які розглядають трудові спори [2]. Одним із таких органів є комісія з трудових спорів.

Правовий статус комісії з трудових спорів закріплений в статті 224 Кодексу законів про працю України, яка визначає комісію з трудових спорів як обов'язковий первинний орган по розгляду трудових спорів, що виникають на підприємствах, в установах, організаціях, за винятком спорів, зазначених у статтях 222, 232 цього Кодексу [2].

З викладеного вбачається, що визначаючи правовий статус комісії з трудових спорів, законодавець наділяє її ознаками «первинності» й «обов'язковості».

Необхідно враховувати те, що комісія з трудових спорів до прийняття Конституції України дійсно мала вагоме значення у вирішенні трудових спорів та була обов'язковим первинним органом, який розглядав більшість трудових спорів, проте натепер ознака «первинності» комісії з трудових спорів втратила своє значення з огляду на таке.

Так, рішенням Конституційного Суду України від 09 липня 2002 р. № 15-рп/2002 у справі за конституційним зверненням Товариства з обмеженою відповідальністю «Торговий Дім «Кампус Коттон клуб» щодо офіційного тлумачення положення частини 2 статті 124 Конституції України (справа про досудове врегулювання спорів) зазначено, що «положення частини 2 статті 124 Конституції України щодо поширення юрисдикції судів на всі правовідносини, які виникають у державі, в аспекті конституційного звернення необхідно розуміти так, що право особи (громадянина України, іноземця, особи без громадянства, юридичної особи) на звернення до суду за вирішенням спору не може бути обмежено законом, іншими нормативно-правовими актами» [3].

Ця ж позиція підтримана Пленумом Верховного Суду України у постанові «Про застосування судами Конституції України» № 9 від 01 листопада 1996 р., де в пункті 8 з посиланням на частину 2 статті 124 Конституції України зазначалось: «Суд не вправі відмовити особі у прийнятті позовної заяви чи скарги лише з тієї підстави, що її вимоги можуть бути розглянуті в передбаченому законом досудовому порядку» [4].

З огляду на це, ознака «первинності» комісії з трудових спорів, що закріплена в Кодексі законів про працю (далі – КЗпП) України натепер є більш теоретична, ніж практична ознака, оскільки, працівник має право вибору – звертатися до суду для захисту своїх прав чи обрати

комісію з трудових спорів (далі – КТС) як первинний орган розгляду трудових спорів.

Щодо «обов'язковості» як ознаки, що характеризує комісію з трудових спорів зазначимо наступне.

Частина 1 статті 223 КЗпП встановлює, що комісія з трудових спорів обирається загальними зборами (конференцією) трудового колективу підприємства, установи, організації із числом працюючих не менш як 15 осіб.

Однак натепер непоодинокими є випадки коли на підприємствах з кількістю працюючих понад 15 осіб КТС не обираються.

За не створення комісії з трудових спорів чи за її не формування в такому складі, як це вимагає Кодекс законів про працю України юридична відповідальність не передбачена.

На думку Н.В. Уварової, проблема полягає у тому, що: по-перше, у створенні КТС зацікавлений, перш за все, трудовий колектив, який на сьогодні не можливо притягнути до відповідальності за невиконання законодавчих приписів; по-друге, роботодавець, за діючим законодавством не відіграє суттєвої ролі у питанні формування КТС – його обов'язки зводяться до її організаційно-технічного забезпечення. А отже, він також не може бути відповідальним за невиконання законодавчих вказівок щодо створення даного органу [6, с. 110].

Ми погоджуємося з вищезазначеною думкою та вважаємо, що усі вимоги законодавця щодо створення комісії з трудових спорів направлені не на конкретних осіб, а на загальні збори як колективне утворення. Таким чином, ознака «обов'язковості» за відсутності на сьогодні юридичної відповідальності за не створення комісії з трудових спорів має лише формальний характер та досить часто не знаходить свій вияв в реальному житті.

Також недосконалість правового регулювання функціонування комісії з трудових спорів знаходить свій прояв і в інших положеннях КЗпП України.

Так, зі змісту частини 2 статті 223 КЗпП вбачається, що порядок обрання, чисельність, склад і строк повноважень КТС визначаються загальними зборами/конференцією трудового колективу підприємства, установи, організації. При цьому кількість робітників у складі комісії з трудових спорів підприємства повинна бути не менше половини її складу [2].

На думку Я.А. Слісаренко, норми статті 223 КЗпП 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. Це в свою чергу, сприяє порушенню конституційних прав працівників на рівність, що виражається у створенні різних процедур діяльності комісій на різних підприємствах [5, с. 48].

Ми погоджуємося з тим, що відсутність детальної регламентації порядку та процедури діяльності комісії з трудових спорів, сприятиме неефективності відновлення порушених трудових прав працівників і, як наслідок, непопулярності такого способу досудового захисту своїх трудових прав.

Ще однією проблемою функціонування комісії з трудових спорів на нашу думку яка не знайшла свій вияв в статті 223 КЗпП України є відсутність паритетного підходу до формування комісії по трудовим спорам.

Так, частина 2 статті 223 КЗпП України, визначає, що до складу її комісії можуть входити лише працівники, при цьому кількість робітників у складі комісії з трудових спорів підприємства повинна бути не менше половини її складу [2].

Критикуючи положення статті 223 КЗпП України, Слісаренко Я.А. зазначає, що вимага, щоб до складу КТС підприємства входило не менше половини робітників є не досить обґрунтованою, адже співвідношення робітників та інженерно-технічного персоналу на різних підприємствах може бути різним, тому не завжди можна дотримуватися 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, в установи й організації залишаються поза увагою [5, с. 48].

Крім цього, на нашу думку, зміст статті 223 КЗпП не сприяє врахуванню усіх інтересів сторін трудового спору.

Із цього приводу Н.В. Уварова зазначає про те, що формування КТС має відбуватися на паритетних засадах. На її думку, будучи представленим у комісії з трудових спорів на паритетних засадах, роботодавець, отримує реальну можливість відстоювати і доводити через даний орган правомірність своїх дій щодо найманого працівника. Тобто сам роботодавець стає зацікавленим у створенні КТС та виконання колективом законодавчих вказівок щодо створення комісії [6, с. 110].

Таким чином, конструктивною є позиція надати рівні права працівникам і роботодавцю щодо формування професійного складу комісії, застосовуючи принцип паритетності щодо формування складу КТС. Такий підхід дасть змогу стверджувати про комісію, як професійний, примирний юрисдикційний орган, який буде забезпечувати досудове врегулювання індивідуального трудового спору.

Актуальною проблемою функціонування комісії з трудових спорів залишається також питання строку розгляду комісією трудового спору.

Так, В.В. Жернаков зазначає про те, що дотримання десятиденного строку не завжди є можливим через ряд причин до яких відносить відкладення засідань комісії, відсутність кворуму тощо. Зазначає про те, що, оскільки розгляд справи здійснюється не професійними судьями, а працівниками їм необхідно значно більше часу, щоб з'ясувати суть спору та вивчити положення законодавства, які застосовуються для його вирішення [9, с. 27].

Своєю чергою В.В. Лазор наголошує на тому, що збереження 10-ти денного терміну є доцільним й надалі оскільки такий строк для розгляду індивідуального трудового спору або конфлікту в юрисдикційному органі, який діє на виробництві, є достатнім аби розібратися в суті конфлікту та правових нормах, що регулюють відносини [7, с. 226].

Ми підтримуємо думку В.В. Лазора щодо збереження 10-ти денного терміну розгляду комісією трудового спору та вважаємо, що

визначення законодавцем десятиденного строку для розгляду комісією трудового спору сприяє швидкому відновленню порушених трудових прав працівників.

Ще однією проблемою функціонування комісії з трудових спорів є нерегульованість порядку реєстрації заяв працівників, що надходять до комісії з трудових спорів згідно зі статтею 225 КЗпП України.

Так, законодавець не передбачив порядок реєстрації таких заяв, а також те, хто має здійснювати таку реєстрацію.

З огляду на вище перелічені проблеми комісія з трудових спорів потребує законодавчого вдосконалення її правового статусу та питань діяльності.

На нашу думку, основними напрямками вдосконалення функціонування комісії з трудових спорів для законодавця є: підвищення ефективності діяльності КТС, враховуючи інтереси працівників та роботодавців; розвиток КТС як досудового органу, що формуватиметься на паритетних засадах між працівниками та роботодавцем з метою вирішення трудових спорів; вирішення на законодавчому рівні питання, порядку створення КТС та порядку її діяльності; визначення вимоги до членів КТС (рівень освіти, стаж роботи, спеціалізацію, тощо); визначення відповідальності за не створення комісії з трудових спорів.

Запропоновані напрями вдосконалення функціонування комісії з трудових спорів дадуть підставу стверджувати про комісію, як цілком професійний, примирний юрисдикційний орган, який буде забезпечувати ефективно досудове врегулювання індивідуального трудового спору.

Висновки. За умови реформування чинного законодавства України в частині правового статусу та питань функціонування комісії з трудових спорів, діяльність останньої буде не лише доцільною в сучасних умовах, а й сприятиме ефективному вирішенню трудових індивідуальних спорів і захисту трудових прав працівників.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Конституція України : Закон України від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР / Верховна Рада України. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.
2. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII / Верховна Рада України. *Відомості Верховної Ради України*. 1971. (Додаток до № 50). Ст. 21. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08/ed20210610#Text> (дата звернення: 08.09.2021).
3. Рішення Конституційного Суду України від 09 липня 2002 р. № 15-рп/2002 у справі за конституційним зверненням Товариства з обмеженою відповідальністю «Торговий Дім «Кампус Коттон клуб» щодо офіційного

тлумачення положення ч. 2 ст. 124 Конституції України (справа про досудове врегулювання спорів). *Вісник Конституційного Суду України*. 2002. № 4. Ст. 17.

4. Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя : Постанова Пленуму Верховного Суду від 01 листопада 1996 р. № 9 / Верховний Суд України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-96#Text> (дата звернення: 08.09.2021).

5. Слісаренко Я.А. Проблемні аспекти роботи комісії з трудових спорів. *Право і Суспільство*. 2013. № 5. С. 46–51.

6. Уварова Н.В. Напрямки удосконалення вирішення індивідуальних трудових спорів комісією з трудових спорів. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2015. № 34-2. С. 109–112.

7. Лазор В.В. Проблеми правового регулювання трудових спорів і конфліктів за умов формування ринкових відносин в Україні : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05. Луганськ, 2005. 316 с.

8. Кабанець В.О. Теоретичні аспекти удосконалення розгляду трудових спорів (конфліктів) в Україні : дис. ... канд. наук : 12.00.05. Харків, 2009. 189 с.

9. Трудові спори та прядок їх розгляду : навчальний посібник / П.А. Бущенко, А.М. Слюсар, Н.М. Швець ; за заг. ред. В.В. Жернакова. Харків : Нац. Ун-т Юриди. Акад. України ім. Ярослава Мудрого, 2013. 110 с.

10. Дараганова Н.В. Особливості розгляду індивідуальних трудових спорів у комісії з трудових спорів. *Юридична наука*. 2012. № 1. С. 66–73.