

3. Енциклопедія цивільного права України / Відп. ред. Я. М. Шевченко. – К.: Ін Юре, 2009.

4. Щербина В. С. Господарське право: підручник. – К.: Юрінком Інтер, 2007.

*Костюк В. Л.,
професор кафедри галузевих
правових наук НаУКМА,
доктор юридичних наук, професор*

РОЗГЛЯД ТРУДОВИХ СПОРІВ У КТС ЧЕРЕЗ ПРИЗМУ НОВІТНЬОЇ КОДИФІКАЦІЇ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА: ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ

Одним із ключових напрямів організації та проведення в Україні соціально-економічних реформ є реформування трудових відносин, стимулювання розвитку ринку праці. У цьому контексті важливого значення набувають проблеми щодо ефективності та доступності права на працю [1], інших пов'язаних із ним прав, наявність дієвих механізмів їх правової охорони, захисту. Як відомо, Конституція України [2], закріплюючи систему основоположних трудових прав особи, переважно декларативно окреслює механізми їх правової охорони та захисту. Недостатньо конструктивно питання щодо захисту трудових прав вирішуються у Кодексі законів про працю України [3] (далі – КЗпП), допускаючи застосування досудової та судової процедур врегулювання індивідуальних трудових спорів. Разом із тим, буде справедливим наголосити, що в Україні усталеною залишається практика судового врегулювання таких спорів, навіть незважаючи на очевидні проблеми ефективності щодо їх розгляду та вирішення. Водночас, ураховуючи втрату довіри до судової гілки влади [4], працівники не завжди ініціюють судовий розгляд трудового конфлікту. Застосування досудової процедури ускладнене тим, що вона не завжди є доступною, оскільки комісії по трудових спорах (далі – КТС) як органи досудового врегулювання індивідуальних трудових спорів функціонують переважно у роботодавців державного сектору економіки. Крім цього, КЗпП України не стимулює вирішення КТС трудових спорів на професійній основі. Так, за змістом КЗпП України (ст. 223) КТС обирається загальними зборами (конференцією) трудового колективу підприємства, установи, організації з числом працюючих не менш як 15 чоловік. Порядок обрання, чисельність, склад і строк повноважень комісії визначаються

загальними зборами (конференцією) трудового колективу підприємства, установи, організації. При цьому кількість робітників у складі комісії по трудових спорах підприємства повинна бути не менше половини її складу. КТС обирає із свого складу голову, його заступників і секретаря комісії. Також важливо наголосити, що КЗпП України (ст. 224) встановлює, що КТС є обов'язковим первинним органом по розгляду трудових спорів, що виникають на підприємствах, в установах, організаціях, за винятком спорів, зазначених у ст.ст. 222, 232 цього Кодексу. При цьому, трудовий спір підлягає розглядові в комісії по трудових спорах, якщо працівник самостійно або з участю профспілкової організації, що представляє його інтереси, не врегулював розбіжності при безпосередніх переговорах з роботодавцем або уповноваженим ним органом. Очевидно, що такий підхід потребує якісного реформування через посилення ефективності та дієвості роботи КТС, професіоналізації її рішень.

Розпочатий в Україні процес новітньої кодифікації трудового законодавства шляхом внесення на розгляд Верховної Ради України проекту Трудового кодексу (далі – ТК) [5] створює нові передумови для законодавчого закріплення новітньої системи юрисдикційних органів з питань праці. У цьому плані варто зауважити, що автори проекту ТК дещо удосконалили організацію та діяльність КТС. Основними новелами є наступні. По-перше, КТС утворюються на паритетних засадах із представників від роботодавця і працівників та кількісний склад визначається за взаємною домовленістю між роботодавцем і виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником). По-друге, на роботодавця покладаються обов'язки щодо надання приміщення для проведення засідань КТС, матеріально-технічного забезпечення її діяльності, звільнення від роботи членів комісії на час їх участі в засіданнях із збереженням середньої заробітної плати, забезпечення виготовлення печатки КТС. По-третє, працівник може звернутися до КТС із заявою про розгляд індивідуального трудового спору, якщо відповідні розбіжності не були врегульовані в ході безпосередніх переговорів з роботодавцем протягом двох тижнів з дня звернення працівника. По-четверте, працівник звертається до КТС з письмовою заявою, яка підлягає обов'язковій реєстрації. Забороняється встановлювати плату за звернення до КТС, а також за розгляд спору комісією. По-п'яте, засідання комісії є правоможним, якщо на ньому присутні не менше половини представників, які входять до складу КТС від кожної зі сторін. КТС повинна розглянути індивідуальний трудовий спір у десятиденний строк з дня подання працівником заяви. У разі складності спору комісія має право продовжити цей строк, але не більш як до 15 календарних днів. По-шосте, рішення КТС приймається за згодою між представниками

роботодавця та працівників, які беруть участь у її засіданні. У разі незгоди хоча б одного з членів комісії з рішенням, що пропонується до прийняття, воно вважається неприйнятим. По-сьоме, у разі незгоди з рішенням КТС працівник має право оскаржити його до суду. Для оскарження рішення КТС встановлюється десятиденний строк з дня видачі копії рішення комісії або витягу з протоколу його засідання.

Основними тенденціями удосконалення досудового врегулювання трудових спорів у КТС є наступні: 1) надання рівних прав роботодавцю та колективу працівників щодо формування КТС; 2) надання можливості сторонам включати до КТС осіб, які не є представниками трудового колективу; 3) встановлення професійних, морально-етичних вимог до членів КТС (переважно повинні мати юридичну освіту); 4) обрання головою члена КТС, який має, як правило, юридичну освіту; 5) обрання КТС терміном не більше трьох років; 6) рішення КТС приймається більшістю голосів від її складу; 7) запровадити механізм обов'язкового характеру рішень КТС.

Список використаних джерел

1. Костюк В. Л. Конституційне право на працю у новітніх умовах сьогодення: науково-правовий аспект / В. Л. Костюк // Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право». – 2014. – № 2 (10) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://lj.oa.edu.ua/articles/2014/n2/14kvlnpa.pdf>.
2. Конституція України // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – С. 141.
3. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 року № 322-VII (у редакції від 01.02.2017 року) // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – № 50. – Ст. 375.
4. Стандарт довіри [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.judges.org.ua/dig11533.htm>.
5. Трудовий кодекс: законопроект, реєстр. № 1658 від 20.05.2015 року, внесений Гройманом В. Б., Денисовою Л. Л., Папієвим М. М., Кубівим С. І. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_2?id=&pf3516=1658&skl=9