

## Лекція 2. Порядок вирішення трудових спорів у КТС.

План:

1. Трудові спори: поняття, причини виникнення та види.
2. Порядок вирішення індивідуальних трудових спорів у КТС.

### 1. Трудові спори: поняття, причини виникнення та види

Трудове законодавство не дає визначення трудових спорів. Лише в Законі України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” від 3.03.1998 р. визначається поняття колективного трудового спору як одного з видів трудових спорів.

*Трудовим спором* є неврегульовані шляхом безпосередніх переговорів між працівником і роботодавцем розбіжності з приводу застосування норм трудового законодавства або встановлення чи зміни умов праці, із заявою про розгляд яких працівник або роботодавець звернулися до компетентного органу з розгляду трудових спорів.

#### Причини виникнення трудових спорів:

##### 1. Причини об'єктивного характеру:

- а) обставини організаційного плану: недостатній рівень організації праці, низький ступінь забезпечення захисту трудових прав і законних інтересів працівників;
- б) причини соціально-економічного характеру (напр., фінансові труднощі підприємств);
- в) причини юридичного характеру: суперечності у законодавстві про працю, недостатня доступність законодавства про працю для роботодавця та для працівників та їх неналежна обізнаність.

##### 2. Причини суб'єктивного характеру:

- а) порушення законодавства про працю роботодавцями;
- б) неоднозначне тлумачення норм трудового права суб'єктами трудових правовідносин;
- в) помилки однієї із сторін спору про наявність чи відсутність фактичних обставин, з якими закон пов'язує виникнення, зміну чи припинення певних трудових правовідносин.

#### Класифікація трудових спорів:

##### 1. За суб'єктивним критерієм: а) індивідуальні та б) колективні.

##### 2. За предметом спору:

- а) *спори про застосування норм права, або юридичні спори* (напр., про накладення дисциплінарного стягнення, про стягнення заробітної плати, про переведення на іншу роботу, про притягнення до матеріальної відповідальності, про поновлення на роботі тощо);
- б) *спори про встановлення умов праці, або економічні* (такі спори, як правило, мають колективний характер. Разом із тим, мають місце і індивідуальні спори про встановлення

нових або зміну існуючих умов праці, напр., про встановлення додаткової оплати праці працівникові, про встановлення певного кваліфікаційного рангу, категорії, про присвоєння кваліфікаційного розряду робітникові тощо).

3. За способом розгляду: *позовні* (такі, що можуть розглядатися шляхом подання позову до суду; в основному це спори про застосування законодавства про працю) і *непозовні* (такі, що розглядаються в іншому, установленому законом порядку, як правило, це арбітражно-третейська процедура).

4. За ознакою підвідомчості:

а) *спори, які розглядаються в загальному порядку* (в КТС та в судах);

б) *трудові спори, що розглядаються лише у судовому порядку*;

в) *трудові спори, що розглядаються в особливому порядку* (або в порядку підлеглості, або в іншому порядку, передбаченому законодавством).

*Колективні трудові спори* виникають між колективними суб'єктами – колективами найманих працівників підприємства, галузі і окремим роботодавцем або організаціями роботодавців та їх об'єднаннями. Такі спори мають особливості щодо предмета спору, суб'єктного складу, способу їх розгляду, вони регулюються спеціальним актом – Законом України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” від 3.03.1998 р. Інститут “колективні трудові спори” входить до колективного трудового права.

Інститут “індивідуальні трудові спори” входить до індивідуального трудового права. Індивідуальні трудові спори вирішуються в порядку, передбаченому гл. XV КЗпП України “Індивідуальні трудові спори”, яка передбачає такі способи розгляду індивідуальних трудових спорів:

1) Розгляд трудових спорів у комісії з трудових спорів (ст. 223-230 КЗпП);

2) Розгляд трудового спору в судовому порядку (ст. 55, 124 Конституції України; ст. 231-234 КЗпП);

3) Особливий порядок розгляду трудових спорів окремих категорій працівників (ст. 222 КЗпП – особливий порядок розгляду трудових спорів суддів, прокурорсько-слідчих працівників, працівників навчальних, наукових та інших установ прокуратури, які мають класні чини встановлюється спеціальним законодавством).

Порядок, передбачений гл. XV КЗпП, поширюється на працівників всіх підприємств, установ, організацій незалежно від форми трудового договору, форми власності, виду діяльності та галузевої належності.

При розгляді індивідуальних трудових спорів слід керуватися постановами Пленуму Верховного Суду України: “Про практику застосування Конституції України при здійсненні правосуддя” від 1.11.1996 р. №9; “Про практику розгляду судами трудових спорів” від 6.11.1992 р. №9; “Про судову практику в справах про відшкодування моральної (немайнової)

шкоди” від 31.03.1995 р. №4; “Про практику застосування судами законодавства про оплату праці” від 24.12.1999 р. №13.

## **2. Порядок вирішення індивідуальних трудових спорів у КТС.**

Відповідно до КЗпП України, первинним органом з розгляду індивідуальних трудових спорів виступає КТС (крім тих випадків, коли спір вирішується тільки судом). Водночас слід пам'ятати, що Конституція України надає кожному громадянину безпосередньо звернутися до суду за захистом порушеного права (ст. 55), тобто на сьогодні працівник може звернутися безпосередньо до суду, обминаючи КТС.

Пленум Верховного Суду України в п.8 постанови від 1.11.1996 р. №9 “Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя” роз'яснив, що суд не вправі відмовити особі в прийнятті позовної заяви лише з тієї підстави, що її вимоги можуть бути розглянуті в передбаченому законом досудовому порядку.

КТС є спеціальним органом, який утворюється на кожному підприємстві для розгляду індивідуальних трудових спорів. Згідно зі ст. 223 КЗпП України КТС обирається загальними зборами (конференцією) трудового колективу підприємства, установи, організації всіх форм власності з числом працюючих не менше 15 осіб. Порядок обрання, чисельність склад і строк повноважень комісії визначається загальними зборами (конференцією) трудового колективу. При цьому кількість робітників у складі комісії повинна бути не менше половини її складу (це правило не поширюється на установи та організації). КТС обирає зі свого складу голову, його заступників і секретаря комісії.

За рішенням загальних зборів (конференції) трудового колективу можуть бути створені комісії по трудових спорах у цехах та інших аналогічних підрозділах.

Організаційно-технічне забезпечення КТС здійснюється власником або уповноваженим ним органом. КТС підприємства, установи, організації має печатку встановленого зразка.

Відповідно до ст. 225 КЗпП України, 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. У разі пропуску з поважних причин встановленого строку КТС може його поновити.

Ст. 226 КЗпП України передбачає порядок і строки розгляду трудового спору в КТС. КТС зобов'язана розглянути трудовий спір у *десятиденний строк* з дня подання заяви. Спори повинні розглядатися у присутності працівника, який подав заяву, представників власника або уповноваженого ним органу. Розгляд спору за відсутності працівника допускається лише за його письмовою заявою. За бажанням працівника при розгляді спору від його імені може виступати представник профспілкового органу або за вибором працівника інша особа, в т.ч. адвокат.

У разі нез'явлення працівника або його представника на засідання КТС розгляд заяви відкладається до наступного засідання. При повторному нез'явленні працівника без поважних причин КТС може винести рішення про зняття цієї заяви з розгляду, що не позбавляє працівника права подати заяву знову в межах тримісячного строку з дня, коли працівник дізнався або повинен був дізнатися про порушення цього права.

Засідання КТС вважається правомочним, якщо на ньому присутні не менше двох третин обраних до її складу членів. Працівник і власник або уповноважений ним орган мають право заявити мотивований відвід будь-якому члену комісії.

КТС приймає рішення більшістю голосів її членів, присутніх на засіданні. Копії рішення КТС у триденний строк вручаються працівникові, власникові або уповноваженому ним органу.

Згідно зі ст. 228 КЗпП, у разі незгоди з рішенням КТС працівник або власник можуть оскаржити її рішення до суду в десятиденний строк з дня вручення їм виписки з протоколу засідання комісії чи його копії. Пропуск вказаного строку не є підставою відмови у прийнятті заяви. Визнавши причини пропуску поважними, суд може поновити цей строк та розглянути спір по суті. У разі коли пропущений строк не буде поновлено, заява не розглядається, і залишається в силі рішення КТС.

Рішення КТС підлягає виконанню власником у триденний строк по закінченню 10 днів, передбачених на його оскарження (ст. 229). Однак рішення про поновлення на роботі незаконно переведеного на іншу роботу працівника підлягає негайному виконанню.

У разі невиконання власником або уповноваженим ним органом рішення КТС у встановлений строк, КТС видає працівникові посвідчення, що має силу виконавчого листа (ст. 230 КЗпП). Посвідчення КТС належить до виконавчих документів. На підставі посвідчення, пред'явленого не пізніше тримісячного строку до районного, міського, районного у місті відділу державної виконавчої служби, державний виконавець виконує рішення КТС у примусовому порядку.

В літературі зазначалося про низьку ефективність діяльності КТС. Як свідчить практика, працівники з різних причин рідко звертаються до КТС. На багатьох підприємствах (переважно недержавних) КТС взагалі не обираються. Здебільшого вони обираються не загальними зборами (конференцією), а утворюються наказами керівників підприємств.