

Лекція 13. Індивідуальні трудові спори.

План:

1. Трудові спори: поняття, причини виникнення та види.
2. Порядок вирішення індивідуальних трудових спорів у КТС.
3. Судовий порядок розгляду трудових спорів.
4. Порядок поновлення працівника на роботі та оплата вимушеного прогулу.

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 працівників, про встановлення певного кваліфікаційного рангу, категорії, про присвоєння кваліфікаційного розряду робітникам 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.

3.Судовий порядок розгляду трудових спорів.

Відповідно до ст. 124 Конституції України правосуддя в Україні здійснюється виключно судами. Делегування функцій судів, а також привласнення цих функцій іншими органами чи

посадовими особами не допускаються. Юрисдикція судів поширюється на всі правовідносини, що виникають у державі (в т.ч. і на правовідносини, що виникають з індивідуальних трудових спорів). Суд не вправі відмовити особі в прийнятті позовної заяви лише з тієї підстави, що її вимоги можуть бути розглянуті в передбаченому законом досудовому порядку.

Відповідно до ст. 231 КЗпП, у місцевих судах розглядаються трудові спори за заявами:

1) працівника чи власника, коли вони не згодні з рішенням КТС підприємства, установи, організації, підрозділу;

2) прокурора, якщо він вважає, що рішення КТС суперечить чинному законодавству.

У ст. 232 КЗпП передбачено перелік індивідуальних трудових спорів, які можуть розглядатися тільки в судах. Безпосередньо в місцевих судах розглядаються трудові спори за заявами:

1) працівників підприємств, установ, організацій, де КТС не обираються;

2) працівників про поновлення на роботі незалежно від підстав припинення трудового договору, зміну дати і формулювання причини звільнення, оплати за час вимушеного прогулу або виконання нижче оплачуваної роботи;

3) керівника підприємства (філії, представництва та іншого відокремленого підрозділу), його заступників, головного бухгалтера підприємства, його заступників, а також службових осіб митних органів, державних податкових інспекцій, яким присвоєно персональні звання, і службових осіб державної контрольно-ревізійної служби та органів державного контролю за цінами; керівних працівників, які обираються, затверджуються або призначаються на посади державними органами, органами місцевого самоврядування, об'єднаннями громадян, з питань звільнення, зміни дати і формулювання причини звільнення, переведення на іншу роботу, оплати за час вимушеного прогулу і накладення дисциплінарних стягнень;

4) власника про відшкодування працівниками матеріальної шкоди, заподіяної підприємству, установі, організації;

5) працівників у питанні застосування законодавства про працю, яке відповідно до чинного законодавства попередньо було вирішено власником і виборним органом первинної профспілкової організації підприємства в межах наданих їм прав.

Безпосередньо в судах розглядаються також спори про відмову у прийнятті на роботу:

1) працівників, запрошених на роботу в порядку переведення з іншого підприємства, установи, організації;

2) молодих спеціалістів, які закінчили вищий навчальний заклад і в установленому порядку направлені на роботу на дане підприємство;

3) вагітних жінок, жінок, які мають дітей віком до трьох років або дитину-інваліда; а одиноких матерів – при наявності дитини віком до 14 років;

- 4) виборних працівників після закінчення строку повноважень;
- 5) працівників, яким надано право поворотного прийняття на роботу;
- 6) інших осіб, з якими власник відповідно до чинного законодавства зобов'язаний укласти трудовий договір.

Після прийняття Конституції України Пленум Верховного Суду у постанові “Про практику розгляду судами трудових спорів” (від 6.11.1992 р. №9) роз'яснив, що в суді можуть розглядатися справи за позовами будь-яких осіб, які вважають, що їм відмовлено в укладенні трудового договору всупереч гарантіям, передбаченим ст. 22 КЗпП.

Ст. 233 КЗпП регламентує *строки звернення до суду* за вирішенням трудових спорів. Працівник може звернутися з заявою про вирішення трудового спору безпосередньо до суду в тримісячний строк з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права, а у справах про звільнення – в місячний строк з дня вручення йому копії наказу про звільнення або з дня видачі трудової книжки. У разі порушення законодавства про оплату праці працівник має право звернутися до суду з позовом про стягнення належної йому заробітної плати без обмеження будь-яким строком.

Для звернення власника до суду в питаннях стягнення з працівника матеріальної шкоди, заподіяної підприємству, встановлюється строк в один рік з дня виявлення заподіяної працівником шкоди. Цей строк застосовується і при зверненні до суду вищестоящего органу або прокурора. У разі пропуску з поважних причин строків, встановлених ст. 233 КЗпП, суд може поновити ці строки.

4. Порядок поновлення працівника на роботі та оплата вимушеного прогулу.

Відповідно до ст. 235 КЗпП у разі звільнення без законної підстави або незаконного переведення на іншу роботу працівник повинен бути поновлений на попередній роботі органом, який розглядає трудовий спір.

Орган, який розглядає трудовий спір, одночасно приймає рішення про виплату працівникові середнього заробітку за час вимушеного прогулу або різниці в заробітку за час виконання нижче оплачуваної роботи, але не більше, як за один рік. Якщо заява про поновлення на роботі розглядається більше одного року не з вини працівника, орган, який розглядає трудовий спір, виносить рішення про виплату середнього заробітку за весь час вимушеного прогулу (ч. 2 ст. 235 КЗпП).

У разі визнання формулювання причини звільнення неправильним або таким, що не відповідає чинному законодавству, у випадках, коли це не тягне поновлення працівника на роботі, орган, який розглядає трудовий спір, зобов'язаний змінити формулювання і вказати в рішенні причину звільнення у точній відповідності з формулюванням чинного законодавства та з посиланням на відповідну статтю закону. Якщо неправильне формулювання причини

звільнення у трудовій книжці перешкоджало працевлаштуванню працівника, одночасно приймається рішення про виплату працівникові середнього заробітку за час вимушеного прогулу в порядку і на умовах, передбачених ч.2 ст. 235 КЗпП.

У разі затримки видачі трудової книжки з вини власника працівникові виплачується середній заробіток за весь час вимушеного прогулу.

Рішення про поновлення на роботі незаконно звільненого або переведеного на іншу роботу працівника підлягає негайному виконанню.

Відповідно до ст. 236 КЗпП у разі затримки власником виконання рішення органу, який розглядав трудовий спір про поновлення на роботі незаконно звільненого або переведеного на іншу роботу працівника, цей орган виносить ухвалу про виплату йому середнього заробітку або різниці в заробітку за час затримки.

Суд покладає на службову особу, винну в незаконному звільненні або переведенні працівника на іншу роботу, обов'язок покрити шкоду, заподіяну підприємству у зв'язку з оплатою працівникові часу вимушеного прогулу або часу виконання нижче оплачуваної роботи. Такий обов'язок покладається, якщо звільнення чи переведення здійснено з порушенням закону або якщо власник затримав виконання рішення суду про поновлення на роботі.

На практиці мають місце випадки, коли одночасно з позовними вимогами про поновлення на роботі, стягнення заробітної плати за час вимушеного прогулу позивачем подаються вимоги про відшкодування *моральної (немайнової) шкоди*. Відповідно до ст. 237-1 КЗпП відшкодування власником або уповноваженим ним органом моральної шкоди працівнику провадиться у разі, якщо порушення його законних прав призвели до моральних страждань, втрати нормальних життєвих зв'язків і вимагають від нього додаткових зусиль для організації свого життя. Ч. 2 цієї статті передбачає, що порядок відшкодування моральної шкоди визначається законодавством. Отже, КЗпП України вимагає прийняття додаткових норм про порядок відшкодування моральної шкоди. На сьогодні порядок визначення моральної шкоди встановлено Законом України "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві і професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності". Цей закон встановлює, що сума страхової виплати за моральну шкоду визначається в судовому порядку і не може перевищувати 200 розмірів мінімальної заробітної плати, встановленої на день виплати, незалежно від будь-яких інших страхових виплат. Але цей порядок стосується лише випадків ушкодження здоров'я. Щодо інших випадків, які можуть спричинити моральну шкоду в трудових правовідносинах, порядку відшкодування не визначений.

За загальним правилом у трудових справах не допускається *поворот виконання рішення*. У разі скасування виконаних судових рішень про стягнення заробітної плати чи інших

виплат, що випливають з трудових правовідносин, поворот виконання допускається лише тоді, коли скасоване рішення ґрунтувалося на повідомлених позивачем неправдивих відомостях або поданих ним підроблених документах (ст. 239 КЗпП).

У разі, коли працівника звільнено без законної підстави або з порушенням встановленого порядку, але поновлення його на попередній роботі неможливе внаслідок ліквідації підприємства, орган, який розглядає трудовий спір, зобов'язує ліквідаційну комісію або власника (орган, уповноважений управляти майном ліквідованого підприємства, а у відповідних випадках – правонаступника), виплатити працівникові заробітну плату за весь час вимушеного прогулу. Одночасно працівник визнається таким, якого було звільнено за п.1 ст. 40 КЗпП. На такого працівника поширюються пільги і компенсації, передбачені ст. 49-3 КЗпП для вивільнюваних працівників, а його зайнятість забезпечується відповідно до Закону України "Про зайнятість населення".