УДК 349.2

Мельник К. Ю.
завідувач кафедри трудового та господарського права Харківського національного університету внутрішніх справ доктор юридичних наук, професор

ОКРЕМІ ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОЇ РЕГЛАМЕНТАЦІЇ ВИРІШЕННЯ ІНДИВІДУАЛЬНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ

У сучасних умовах економічної нестабільності в Україні, зростання безробіття, трудової еміграції працездатного населення особливого значення набуває проблема належного забезпечення та захисту трудових прав працівників. Так, накопичення та неврегульованість розбіжностей між працівниками та роботодавцями призводить, як правило, до протистоянь та соціальної напруги, що в кінцевому рахунку шкодить інтересам держави. Отже, саме на забезпечення цивілізованого вирішення розбіжностей між працівниками та роботодавцями сьогодні повинна бути спрямована діяльність як законодавчої, так і інших гілок влади.

Слід відзначити, що історично держави почали опікуватися врегулюванням умов праці та усуненням розбіжностей між робітниками та власниками підприємств унаслідок страйкового руху, який набув загрозливих для держав розмахів наприкінці XIX ст. – на початку XX ст. Україна також не стояла осторонь цих процесів. Наприклад, у березні 1879 р. у Києві відбувся масовий страйк на найчисельнішому тоді підприємстві міста – в Головних залізничних майстернях Південно-західних залізниць. Приводом страйку стало намагання правління цих майстерень збільшити тривалість робочого часу робітників у суботу на одну годину без відповідного збільшення при цьому заробітної плати 1.

Жовтнева революція 1917 р. інтенсифікувала процес правового регулювання вирішення трудових спорів. Перший кодифікований трудовий закон радянської влади – Кодекс законів про працю РСФРР 1918

[1] История Киева: Киев периода позднего феодализма и капитализма / отв. ред. В. Г. Сарбей. – К. : Наукова думка, 1984. – Т. 2. – С. 238.

р., який формально був законом радянської Росії, але водночас, з моменту створення військово-політичного союзу радянських республік та прийняття 27 січня 1920 р. Рішення Всеукраїнського революційного комітету «Про об'єднання діяльності УСРР та РСФРР», поширював свою дію і на УСРР, містив низку статей, що передбачали можливість звернення зі скаргою в уповноважені державні органи або професійні спілки при виникненні окремих спірних питань у сфері праці. Кодекс законів про працю УСРР 1922 р. передбачав вже окремий розділ, присвячений вирішенню трудових спорів. Передбачалося, що трудові спори вирішуються або в примусовому порядку особливими сесіями народних судів, або в порядку примирного розгляду розціночно-конфліктними комісіями, примирними камерами і третейськими судами.

Також необхідно відзначити наступні загальносоюзні нормативно-правові акти, які комплексно регулювали питання вирішення трудових спорів в Україні за часів радянської влади, а саме Правила про примирно-третейський і судовий розгляд трудових конфліктів, затверджені Постановою ЦВК і РНК СРСР від 29 серпня 1928 р., та Положення про порядок розгляду трудових спорів, затверджене Указом Президії Верховної Ради СРСР від 31 січня 1957 р. Перший документ передбачав наступні органи з розгляду трудових конфліктів: органи примирно-третейського розгляду (розціночно-конфліктні комісії, примирні камери і третейські суди); трудові сесії народного суду. Другий, який, до речі, прийшов на заміну першому, – комісії по трудових спорах; фабричні, заводські, місцеві комітети профспілок; народні суди.

Нині в Україні правова регламентація порядку вирішення індивідуальних трудових спорів здійснюється нормами Кодексу законів про працю України від 10 грудня 1971 р. (КЗпП) та Цивільного процесуального кодексу України від 18 березня 2004 р. (ЦПК).

Слід одразу звернути увагу на те, що КЗпП не закріплює визначення терміна «індивідуальний трудовий спір», хоча і містить главу з відповідною назвою (глава XV «Індивідуальні трудові спори»). Вважаю це неправильним, адже чітке закріплення відповідної дефініції у КЗпП дозволить правильно та однозначно розуміти зазначене правове явище.

Визначення терміна «індивідуальний трудовий спір» передбачено у проекті Трудового кодексу України, підготовленому до другого читання (24.07.2017). Так, відповідно до ч. 1 ст. 367 Проекту, індивідуальний трудовий спір – це трудовий спір між працівником і роботодавцем, що виникає при здійсненні трудових відносин, а в окремих випадках до їх початку або після їх припинення. Вважаю, що запропонована дефініція не

позбавлена недоліків, адже, по-перше, стороною індивідуального трудового спору може бути не лише працівник, а і претендент на посаду, і звільнений працівник; по-друге, для повного розуміння індивідуального трудового спору необхідно зазначити, з приводу чого він виникає; по-третє, поняття «індивідуальний трудовий спір» визначається через одну з його складових – «трудовий спір», що створює ефект замкнутого кола.

З огляду на вказане існує доцільність у ч. 1 ст. 367 Проекту передбачити наступну дефініцію: «Індивідуальний трудовий спір – неврегульовані розбіжності між роботодавцем і працівником (претендентом на посаду, звільненим працівником) з питань застосування трудового законодавства, колективних угод, локальних нормативно-правових актів, трудового договору або встановлення чи зміни індивідуальних умов праці, про які заявлено в орган (посадовій особі), наділений відповідними повноваженнями з їх вирішення».

Індивідуальні трудові спори за загальним правилом розглядаються сьогодні в Україні комісіями по трудових спорах та судами. Установлений порядок розгляду трудових спорів не поширюється на спори про дострокове звільнення від виборної платної посади членів громадських та інших об'єднань громадян за рішенням органів, що їх обрали. Крім цього, національним законодавством встановлюються особливості розгляду трудових спорів суддів, прокурорсько-слідчих працівників, працівників навчальних, наукових та інших установ прокуратури, які мають класні чини, а також деяких інших категорій працівників (наприклад, поліцейських). Такі трудові спори вирішуються у порядку підпорядкованості або в іншому порядку, передбаченому законодавством.

Для здійснення своїх функцій органи з розгляду індивідуальних трудових спорів наділені певними владними (юридичними) повноваженнями. Тому вказані органи є юрисдикційними. Зокрема, рішення комісії по трудових спорах підлягає виконанню роботодавцем у триденний строк по закінченні десяти днів, передбачених на його оскарження, за винятком випадків, передбачених ч. 5 ст. 235 КЗпП (ст. 229 КЗпП). Іншими словами, рішення комісії по трудових спорах є сьогодні обов'язковим для виконання, за виключенням вищезазначених випадків.

Проект Трудового кодексу України закладає дещо інші підходи, визначаючи комісію по трудових спорах як орган, завданням якого є сприяння вирішенню індивідуальних трудових спорів шляхом усунення порушень прав працівників, пошуку взаємоприйнятних рішень і примирення сторін індивідуальних трудових спорів (ст. 370). Рішення

комісії по трудових спорах підлягає добровільному виконанню у визначені в ньому строки (ст. 379). Таким чином, пропонується позбавити комісії по трудових спорах юрисдикційної функції, зробивши даний орган примирним.

Вважаю, що існування комісії по трудових спорах як органу з вирішення індивідуальних трудових спорів, що наділений юрисдикційними функціями, є ще актуальним сьогодні, а функціонування його у правовому полі України є потрібним, передусім, для працівників та профспілок. Спроба зробити з комісії по трудових спорах орган, що буде лише сприяти такому вирішенню, до того ж рішення якого можна і не виконувати, у майбутньому може призвести до повного її зникнення.