

OLEZIA SHUN (*Олеся Шунв*)

АНАЛІЗ ДОСТУПУ НАСЕЛЕННЯ ДО ВИРІШЕННЯ ТРУДОВИХ СПОРІВ В УКРАЇНСЬКОМУ ПРАВІ

Згідно норми статті 43 Конституції України¹ кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працюю, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується; держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб.

На основі чинного законодавства України та комплексного дослідження можна з'ясувати суть та правову природу трудових спорів, проаналізувати їх класифікацію, а також дослідити всі можливі для населення способи вирішення трудових спорів.

Куренний О. М. під трудовим спором розуміє неврегульовані шляхом безпосередніх переговорів розбіжності (конфлікти) між сторонами трудових правовідносин з питань встановлення чи зміни умов праці і їх застосування, перенесені для розгляду в спеціальні органи на основі спеціальних процедур.²

Трудові спори поділяють на індивідуального та колективного трудового спору.

Індивідуальні трудові спори – непорозуміння між працівником і власником, що виникли в трудових правовідносинах. До них належать,

1 Конституція України від 01.02.2011 року (зміни і доповнення) // Відомості Верховної Ради України. – 2011. – № 10.

2 С. 236 Куренной А. М. *Трудовое право: на пути к рынку*. – М.: «Дело ЛТД». – 1995. – 304 с.

зокрема, трудові спори про переведення на іншу роботу; припинення трудового договору; оплату праці та виплату заробітної плати, виплату винагороди за вислугу років, винагороди за результатами роботи підприємства за рік, гарантійних сум, компенсацій; повернення грошових сум; надання відпустки; накладення дисциплінарного стягнення; видачу та використання спецодягу, спецвзуття, інших засобів індивідуального захисту; видачу лікувально-профілактичного харчування, молока та інших рівноцінних продуктів; встановлення та застосування норм праці; відрахування із заробітної плати тощо.

До категорії індивідуальних трудових спорів слід віднести також спори, які виникають при укладенні трудових договорів, зокрема, спори, пов'язані з відмовою в укладенні трудового договору, якщо працівник вважає, що відмовою порушено його право на працю.³

Згідно зі ст. 2 Закону України „Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)”⁴ колективний трудовий спір (конфлікт) – це розбіжності, що виникли між сторонами соціально-трудова відносин щодо:

- а) встановлення нових або зміни діючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту;
- б) укладання чи зміни колективного договору, угоди;
- в) виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень;
- г) невиконання вимог законодавства про працю.

Потрібно проаналізувати ст. 6 даного Закону і звернути увагу на момент виникнення колективного трудового спору (конфлікту), який виникає з моменту, коли уповноважений представницький орган найманих працівників, категорії найманих працівників, колективу працівників або профспілки одержав від роботодавця, уповноваженої ним особи, організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців повідомлення про повну або часткову відмову у задоволенні колективних вимог і прийняв рішення про незгоду з рішенням роботодавця, уповноваженої ним особи, організації роботодавців, об'єднання організацій

3 *Кодекс законів про працю України*. Коментар // Право. Юридическое бюро «Право». – [Електронний режим]: <http://trudpravo.org.ua/законодавство-о-труде/українська-кзот-україни-коментар/глава-15-індивідуальні-трудова-спори/>

4 *Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)*: Закон України від 10.07.2003 року (зміни і доповнення) // Відомості Верховної Ради України. – 2004. – № 6.

роботодавців або коли строки розгляду вимог закінчилися, а відповіді від роботодавця, уповноваженої ним особи, організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців не надійшло. А моментом виникнення індивідуального трудового спору є звернення працівника із заявою до органу, зобов'язаного вирішувати трудовий спір.⁵

Суб'єкти колективного трудового спору – працівники та роботодавець. Колективні трудові спори виникають з приводу встановлення, зміни умов праці, укладання, виконання колективного договору чи угоди. Предметом колективного трудового спору можуть бути вимоги працівників щодо: режиму робочого часу і часу відпочинку; оплати праці; охорони праці тощо. Колективні трудові спори стосуються колективних інтересів працівників, їх окремих категорій, професійних груп. Підґрунтя колективного трудового спору – конфлікт інтересів.

Колективні трудові спори виникають з похідних від трудових правовідносин: правовідносин між працівниками та роботодавцем щодо ведення колективних переговорів й укладання колективного договору; правовідносин профспілкового органу з роботодавцем, як правило, за участю органів виконавчої влади чи місцевого самоврядування.

За характером трудові спори поділяються на позовні та непозовні. Індивідуальні трудові спори позовного характеру, виникають через подання позову в юрисдикційний орган з приводу застосування нормативних актів, договорів, угод. Наприклад, спори про поновлення на роботі, про права на щорічну відпустку. Спори непозовного характеру виникають з питань встановлення та зміни умов трудового договору і є, як правило, колективними трудовими спорами.

Порядок вирішення трудового спору залежить від його виду та характеру. Спори позовного характеру (конфлікти права) вирішуються в порядку, встановленому Кодексом законів про працю України (далі – КЗпП),⁶ якщо працівник не врегулював конфлікт шляхом безпосередніх переговорів з роботодавцем. Потрібно знати визначення терміна „підвідомчість трудових спорів”,⁷ проаналізувати зміст ст. 221, 222, 224, 231, 232 КЗпП, що і визначають підвідомчість трудових спорів.

5 Там же...

6 Кодекс законів про працю України від 23.09.2010 року // Відомості Верховної Ради України. – 2011. – № 6.

7 Цивільно-процесуальний кодекс України від 02.12.2010 року (зміни і доповнення) // Відомості Верховної Ради України. – 2011. – № 13–17.

По-іншому вирішуються спори неперозовного характеру – колективного трудового спору (конфлікту інтересів). Тільки угода, досягнута сторонами в процесі вирішення колективного трудового спору, має для сторін обов'язкову силу. Якщо сторони колективного трудового спору угоди не вдалося примирити, то це може призвести до страйку працівників. Тому необхідно знати, що й під час страйку сторони зобов'язані здійснювати примирні процедури. Чинний порядок вирішення колективних трудових спорів спрямований на те, щоб угоди між сторонами досягнути завдяки компромісу, взаємним поступкам, виконанню взятих зобов'язань, врахуванню взаємних інтересів.

Процес застосування права населенням щодо послідовності дій правозастосовчого органу дає змогу виділити такі стадії:

- 1 – встановлення фактичних обставин у справі;
- 2 – вибір і аналіз норм права;
- 3 – вирішення трудового спору.

На першій стадії необхідно встановити факти, що мають значення для вирішення справи. Факти мають бути достовірними. Достовірність фактів – повна відповідність знань щодо фактичних обставин, які є у правозастосовчого органу, саме цим обставинам.

Встановлені факти мають бути підкріплені доказами. Відповідно до ст. 27 Цивільно-процесуального кодексу України (далі – ЦПК)⁸ доказами у цивільній справі є будь-які фактичні дані, на підставі яких у визначеному законом порядку суд встановлює наявність або відсутність обставин, що обґрунтовують вимоги і заперечення сторін, та інші обставини, які мають значення для правильного вирішення справи. Згідно зі ст. 30 ЦПК⁹ кожна сторона повинна довести ті обставини, на які вона посилається як на підставу своїх вимог і заперечень. Докази подаються сторонами й іншими особами, які беруть участь у справі. У випадках, коли важко одержати необхідні докази для сторін та інших осіб, які беруть участь у справі, суд за їх клопотаннями сприяє в одержанні таких доказів.

Кожна сторона повинна довести ті обставини, на які вона посилається як на підставу своїх вимог і заперечень. Докази подаються сторонами та іншими особами, які беруть участь у справі. Коли щодо витребування

8 Цивільно-процесуальний кодекс України від 02.12.2010 року (зміни і доповнення) // Відомості Верховної Ради України. – 2011. – № 13–17.

9 Грузинов Л. П., Короткін В. Г. *Трудове право України*: Навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. – К.: МАУП. – Ч. 4. – 2003. – 152 с.

доказів для сторін та інших осіб, які беруть участь у справі, існують труднощі, суд за їх клопотаннями сприяє у витребуванні таких доказів.

Наступна стадія вирішення трудового спору – пошук нормативних актів, вибір відповідних норм права, що відповідають обставинам справи, визначення чинності норми права та її тлумачення. Юрист повинен уміти використовувати різні способи тлумачення норм трудового права (філологічне, логічне, систематичне, історичне, буквальне та ін.).

Вирішення справи полягає у тому, що орган, який на підставі відповідних норм права розглянув трудовий спір, повідомляє сторонам своє рішення щодо спору.¹⁰

Згідно з чинним законодавством трудові спори вирішуються системою спеціальних органів. Так, індивідуальні трудові спори, ґрунтуючись на положеннях гл. XV КЗпП України, розглядаються:

- комісіями по трудових спорах (далі – КТС);
- районними, районними у місті, міськими чи міськрайонними судами.¹¹

Комісія по трудових спорах обирається загальними зборами трудового колективу підприємства, установи, організації з кількістю працюючих не менш як 15 осіб. Якщо кількість працюючих на підприємстві, в установі, організації становить менш як 15 осіб, створення комісії по трудових спорах законодавством не передбачено. Але на практиці на багатьох підприємствах, у багатьох установах і організаціях комісії по трудових спорах не створюються, хоча кількість працюючих і перевищує встановлений мінімум. Це обмежує права працівників, оскільки безпосередньо в судах до прийняття Конституції допускався розгляд трудових спорів „працівників підприємств, установ, організацій, де комісії по трудових спорах не обираються” (п. 1 частини першої ст. 232 КЗпП). „Не обираються” – це не значить «не обрані де-факто», це означає „не повинні обиратися”. Виходило зачароване коло: до суду працівник не міг звернутися, оскільки на підприємстві повинна обиратися комісія по трудових спорах. Але фактично ця комісія не обиралася. З прийняттям Конституції України і виданням постанови Пленуму Верховного Суду України „Про застосування Конституції при здійсненні правосуддя” ця

10 Ст. 221 Кодексу законів про працю України від 23.09.2010 року // Відомості Верховної Ради України. – 2011. – № 6.

11 Кодекс законів про працю України. Коментар...

проблема отримала своє законне вирішення: звернення до суду стало можливим без розгляду спорів в КТС.¹²

Трудовому колективу надане право за своїм розсудом вирішувати питання чисельності, складу та строку повноважень комісії по трудових спорах. Рішення щодо зазначених питань трудовий колектив приймає на зборах (конференції) відповідно до правил статей 20 і 21 Закону СРСР „Про трудові колективи і підвищення їх ролі в управлінні підприємствами, установами, організаціями”.¹³ Збори вважаються повноважними, якщо на них присутні більше половини загального числа членів колективу, а конференція – не менш двох третин делегатів. Рішення зборів (конференції) про обрання комісії по трудових спорах (її членів) приймається більшістю голосів присутніх членів трудового колективу (делегатів конференції). Інші питання порядку обрання комісії по трудових спорах вирішуються самими зборами (конференцією) трудового колективу (висування кандидатів у члени комісії по трудових спорах, обрання комісії по трудових спорах в цілому або проведення голосування щодо кожної кандидатури, відкрите або таємне голосування тощо).

Встановлено вимогу про те, що в складі комісії по трудових спорах має бути не менше половини робітників. Це стосується лише підприємств. Підкреслимо, що це не стосується установ і організацій, які не мають статусу підприємства.

Обрання голови комісії по трудових спорах, його заступника і секретаря – це повноваження самої комісії. Оскільки законодавством порядок обрання голови комісії по трудових спорах, його заступника і секретаря не регламентується, порядок обрання визначається безпосередньо комісією.

На власника покладається обов’язок організаційно-технічного забезпечення комісії по трудових спорах (надання обладнаного приміщення, друкарської та іншої техніки, необхідної літератури, організація діловодства, облік та зберігання заяв працівників і справ, підготовка та видача рішень і т. п.). Очевидно, і прийняття заяв до комісії по трудових спорах може здійснювати призначений власником працівник, для якого ця робота становить частину його трудової функції.

12 Про трудові колективи і підвищення їх ролі в управлінні підприємствами, установами, організаціями: Закону СРСР від 17.06.1983. – [Електронний режим]: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/v9500400-83>.

13 Ст. 232 Кодексу законів про працю України...

Комісія по трудових спорах приймає рішення більшістю голосів її членів, присутніх на засіданні.

У рішенні зазначаються: повне найменування підприємства, установи, організації, прізвище, ім'я та по батькові працівника, який звернувся до комісії, або його представника, дата звернення до комісії і дата розгляду спору, суть спору, прізвища членів комісії, власника або представників уповноваженого ним органу, результати голосування і мотивоване рішення комісії.

Копії рішення комісії у триденний строк вручаються працівникові, власникові або уповноваженому ним органу.

Звичайно, у разі незгоди з таким рішенням комісії працівник чи власник або можуть оскаржити в судовому процесі в десятиденний строк з дня вручення їм виписки з протоколу засідання комісії чи його копії.

Для вирішення трудових спорів населення може звернутися до суду. Порядок розгляду та вирішення індивідуальних трудових спорів у суді регулюється КЗпП і ЦПК. Індивідуальні трудові спори, що розглядаються у місцевих судах згідно зі ст. 231 КЗпП поділяються на дві групи:

I – індивідуальні трудові спори, що розглядаються у місцевих судах на підставі заяв:

- працівника, власника або уповноваженого ним органу, в разі незгоди з рішенням КТС підприємства, установи, організації (підрозділу);
- прокурора, якщо він вважає, що рішення комісії з трудових спорів суперечить чинному законодавству.

II – індивідуальні трудові спори, що підлягають безпосередньому розгляду в місцевих судах.¹⁴

Безпосередньо в місцевих судах, по-перше, розглядаються трудові спори за заявами працівників підприємств, установ, організацій, де комісії з трудових спорів не обираються.

По-друге, безпосередньо в місцевих судах розглядаються трудові спори на підставі заяв працівників:

- про поновлення на роботі незалежно від підстави припинення трудового договору;
- про зміну дати й формулювання причин звільнення;
- про оплату за час вимушеного прогулу або виконання нижче оплачуваної роботи;

¹⁴ Чанышева Г. И., Болотина Н. Б. *Трудовое право Украины*. – Х.: Одиссей, 1999. – 480 с.

– про виключення з членів кооперативу, колективного сільсько-господарського підприємства, іншої громадської організації.

Безпосередньо в місцевих судах розглядаються трудові спори за заявами керівників підприємства, установи, організації (філії, представництва, відділення та іншого відокремленого підрозділу), їх заступників; головних бухгалтерів підприємств, установ, організацій, їх заступників; службових осіб митних органів, державних податкових інспекцій, яким присвоєно персональні звання; службових осіб державної контрольно-ревізійної служби й органів державного контролю за цінами; керівних працівників, які обираються, затверджуються чи призначаються на посади державними органами, органами місцевого самоврядування, а також громадськими організаціями та іншими об'єднаннями громадян; крім цього й спори щодо переведення на іншу роботу, накладення дисциплінарних стягнень.

Судова практика свідчить, що позови до суду з приводу виплати заробітної плати є одними з найчастіших серед інших судових справ із трудових спорів. Як вважають Чанишева Г. І. та Болотіна Н. Б., головними причинами масових порушень законодавства України про оплату праці є відсутність ефективних економічних, адміністративних та кримінально-правових механізмів, які би примушували працедавців до безумовного їх виконання недобросовісний відомчий та регіональний контроль за дотриманням законодавства про працю і оплату праці галузевих міністерств, відомств, органів місцевої виконавчої влади, відсутність ефективних юридичних та організаційних процедур забезпечення реального й відповідного представництва інтересів держави в акціонерних організаціях, де є частина державної власності, неієздатність комісій із трудових спорів низький рівень правових знань та безвідповідальність керівників організацій, посадових осіб і персоналу за дотриманням трудового законодавства.¹⁵

Пленум Верховного Суду України в постанові № 9 від 1 листопада 1996 р. „Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя”¹⁶ роз'яснив, що суд не має права відмовити особі прийняти позовну

15 Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя: Постанова Пленуму Верховного Суду України № 9 від 01.11.1996 р. – [Електронний режис]: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-96>.

16 Ст. 3 і ст. 221 Кодексу законів про працю України...

заяву лише на тій підставі, що її вимоги можуть бути розглянуті в передбаченому законом досудовому порядку.

Відповідно до ч. 2 ст. 232 КЗпП безпосередньо в місцевих судах розглядаються також спори про відмову в прийнятті на роботу:

- працівників, запрошених на роботу в порядку переведення з іншого підприємства, установи, організації;
- молодих спеціалістів, які закінчили вищий навчальний заклад і в установленому порядку направлені на роботу на підприємство, в установу, організацію;
- вагітних жінок, жінок, які мають дітей віком до трьох років або дитину-інваліда, а одиноких матерів за наявності дитини віком до 14 років;
- виборних працівників після закінчення строку повноважень;
- працівників, яким надано право поворотного прийняття на роботу;
- інших осіб, з якими власник або уповноважений ним орган відповідно до чинного законодавства зобов'язаний укласти трудовий договір, або які вважають, що їм відмовлено в укладенні трудового договору всупереч гарантіям.

Трудові спори, які підлягають безпосередньому розглядові у місцевих судах, не можуть розглядатися в КТС.

Слід знати, що спори про переведення, зміну істотних умов праці можуть розглядатися і в комісії з трудових спорів.

У суді підлягають розглядові індивідуальні трудові спори працівників усіх підприємств, установ, організацій незалежно від форми власності, виду діяльності й галузевої приналежності, у тому числі членів кооперативів, їх об'єднань, членів інших громадських організацій, які перебували з ними в трудових відносинах, осіб, які працюють за трудовим договором із фізичними особами.¹⁷

Необхідно враховувати, що спори, пов'язані з відстороненням працівників від роботи за постановою прокурора або слідчого, не підлягають судовому розгляду в порядку цивільного судочинства, а вирішуються в порядку, встановленому для оскарження постанов цих органів. Після скасування такої постанови трудовий спір вирішується в загальному порядку.

¹⁷ Ст. 126 Цивільно-процесуальний кодексу України від 02.12.2010 року // Відомості Верховної Ради України, 2011. – № 13–17.

Безпосередньо у місцевих судах вирішуються спори про оплату часу вимушеного прогулу, хоч би працівник і не вимагав поновлення на роботі. Якщо внаслідок відмови у прийнятті на роботу або несвоєчасного укладення трудового договору працівник мав вимушений прогул, то він чується згідно ч. 2 ст. 235 КЗпП про оплату вимушеного прогулу незаконно звільненому працівникові.

За трудовими спорами встановлена альтернативна підсудність. Позови, що впливають з трудових правовідносин, можуть подаватися також за місцем проживання позивача, позови про поновлення трудових прав можуть пред'являтися позивачем за місцем його проживання або за місцем знаходження відповідача.

Позови про відшкодування шкоди, заподіяної каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я, а також втратою годувальника, можуть пред'являтися позивачем за його місцем проживання чи за місцем заподіяння шкоди.

Позови про відшкодування шкоди, заподіяної майну громадян або юридичних осіб, можуть пред'являтися також за місцем заподіяння шкоди.¹⁸

Відповідно до ст. 24 ЦПК спори про відшкодування моральної (немайнової) шкоди підвідомчі суду, якщо стороною в них є громадянин (фізична особа). Підсудність цих справ визначається за правилами ст. 125 ЦПК, тобто за місцем знаходження відповідача, крім випадків, коли законом позивачу надано право вибору підсудності.

Після прийняття позовної заяви суддя згідно зі ст. 143 ЦПК провадить підготовку справи до судового розгляду, метою якої є забезпечення своєчасного та правильного вирішення справи. Суддя провадить такі дії:

- опитує позивача по суті заявлених ним позовних вимог, з'ясовує у нього можливі з боку відповідача заперечення та, якщо це необхідно, пропонує позивачеві подати додаткові докази, а також роз'яснює йому всі процесуальні права й обов'язки позивача;
- у разі необхідності викликає відповідача для попереднього опитування, пов'язаного з обставинами справи, з'ясовує можливі з його боку заперечення проти позову, роз'яснює йому всі його

¹⁸ Ст. 146 Цивільно-процесуальний кодексу України...

процесуальні права й обов'язки. Суддя з'ясовує у відповідача, якими доказами він може підтвердити свої заперечення. В особливо складних справах суддя може запропонувати відповідачеві подати письмові пояснення. Виклик відповідача здійснюється одночасно з врученням йому копії позовної заяви та поданих позивачем документів; вирішує питання про притягнення третіх осіб, опитує допущених до участі в справі третіх осіб щодо обставин справи, готує справу до судового розгляду.

Слід знати, що:

- підготовка справи до судового розгляду має бути проведена не більше як у семиденний строк, а у виключних випадках, пов'язаних складними справами, цей термін може бути продовжений до двадцяти днів з дня прийняття заяви;¹⁹
- після закінчення підготовки справи до судового розгляду суддя виносить ухвалу, в якій зазначає проведені ним підготовчі дії, і встановлює час розгляду справи;²⁰
- призначені до слухання трудові справи повинні бути розглянуті в семиденний строк;²¹
- у справах про стягнення заробітної плати й відшкодування шкоди, заподіяної каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я, а також втратою годувальника, суддя, приймаючи такі справи до свого провадження, з власної ініціативи вирішує питання про забезпечення позову.²²

Слід зауважити, що при виникненні трудового спору роботодавці намагаються ускладнити процес збирання та надання працівниками необхідних доказів, включаючи незаконні відмови у видачі довідок про розміри заробітної плати та інші. В таких випадках працівник може скористатися послугами адвоката або звернутися до суду із заявою про забезпечення доказів. На адвокатський запит або на підставі ухвали суду, що розглядає справу в рамках позовного провадження, роботодавець зобов'язаний надати витребувані документи. Таким чином, під час розгляду справи в суді, ці документи пра-

19 Ст. 146 *Цивільно-процесуальний кодекс України...*

20 Ст. 147 *Цивільно-процесуальний кодекс України...*

21 Ст. 148 *Цивільно-процесуальний кодекс України...*

22 Ст. 149 *Цивільно-процесуальний кодекс України...*

цівник має право витребувати у примусовому порядку. Так, згідно зі статтею 137 Цивільного процесуального кодексу України, у випадках, коли щодо отримання доказів у сторін та інших осіб, які беруть участь у справі, є складнощі, суд за їх клопотанням зобов'язаний витребувати такі докази. Клопотання про витребування доказів має бути подано до або під час попереднього судового засідання, а якщо попереднє судове засідання у справі не проводиться, – до початку розгляду справи по суті із долученням відомостей про неможливість отримання таких доказів особисто стороною або іншою особою, яка бере участь у справі.²³

При розгляді трудового спору суд має заслухати пояснення осіб, які беруть участь у справі, показання свідків, висновки експертів, ознайомитися з письмовими доказами, можливо, оглянути речові докази.

При вирішенні індивідуального трудового спору в місцевому суді його сторонами є працівник і організація. Прокурор також учасник процесу розгляду трудового спору в суді.

Працівник, який подав позовну заяву до суду є позивачем, а організація, що оскаржує вимоги працівника, – відповідачем. Якщо власник або уповноважений ним орган звернеться із заявою до суду, коли вони не згодні з рішенням комісії з трудових спорів підприємства, установи, організації (підрозділу), то відповідачем у справі буде теж ця організація.

Верховна Рада України 17 липня 1997 р. ратифікувала Європейську конвенцію з прав людини, яка набрала чинності 11 вересня 1997 р.²⁴ Громадяни України отримали право захищати свої порушені права в Європейському суді з прав людини у Страсбурзі.

До Європейського суду мають право звертатися фізична особа (група осіб) чи неурядова організація в разі порушення особистих, політичних і громадянських прав. Це – право на життя, на свободу й особисту недоторканість, заборона катувань, втручання влади в особисте й сімейне життя, порушення свободи совісті та віросповідання, права на недоторканість майна, права на власність, освіту, вільні вибори.

23 Ст. 137 Цивільно-процесуальний кодексу України...

24 Про ратифікацію Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод 1950 року, Першого протоколу та протоколів N 2, 4, 7 та 11 до Конвенції: Закон України від 17.07.1997 року // Відомості Верховної Ради України. – 1997. – № 40.

Розгляд міжнародним судом порушень трудових і соціально-економічних прав, скажімо, таких, як невиплата заробітної плати чи пенсії, передбачено Європейською соціальною хартією. Європейський суд не приймає до розгляду справи, за якими не використано всі національні механізми захисту прав людини, або події відбувалися до набрання чинності Європейською конвенцією з прав людини, або були порушені строки звернення до суду. Звертаючись до міжнародної організації, особа оскаржує дії держави, а рішення Європейського суду – остаточне.

Згідно зі ст. 101 ЦПК здатність особисто здійснювати свої права в суді (цивільна процесуальна дієздатність) належить громадянам, які досягли повноліття. Неповнолітні віком від п'ятнадцяти до вісімнадцяти років можуть виступати в суді з індивідуального трудового спору особисто. Суд повинен притягти батьків, усиновителів або піклувальників до участі в справі для захисту інтересів неповнолітніх. Права й інтереси неповнолітніх, які не досягли п'ятнадцяти років, захищають в суді їх законні представники – батьки, усиновителі, опікуни чи піклувальники.

У справах про трудові спори допускається участь не тільки представників сторін, а й представників профспілок і трудових колективів (ст. 112 ЦПК). Згідно зі ст. 38 Закону України „Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності”²⁵ виборний орган профспілкової організації на підприємстві, в установі або організації представляє інтереси працівників за їх дорученням при розгляді трудових індивідуальних спорів, сприяє їх захисту. Представники громадських організацій і трудових колективів, які не є стороною в справі, допускаються за ухвалою суду до участі в судовому розгляді, аби висловити судові позицію організацій або колективів, які уповноважили їх, з приводу справи, що розглядається судом.

Професійна спілка (профспілка) – добровільна неприбуткова громадська організація, що об'єднує громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної (трудової) діяльності (навчання).

25 Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 14.04.2009 року (зміни і доповнення) // Відомості Верховної Ради України, 2009. – № 36–37.

Професійні спілки створюються з метою представництва, здійснення та захисту трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілки.²⁶

Профспілки, їх об'єднання мають право представляти інтереси працівників у органах, що розглядають індивідуальні трудові спори.

Профспілки, їх об'єднання мають право представляти інтереси працівників під час вирішення колективних трудових спорів (конфліктів). Представники профспілок беруть участь у діяльності примирних комісій, трудових арбітражів та інших органів, які розглядають колективний трудовий спір (конфлікт).

Профспілки, їх об'єднання мають право на організацію та проведення страйків, зборів, мітингів, походів і демонстрацій на захист трудових і соціально-економічних прав та інтересів працівників відповідно до закону.²⁷

Профспілкові організації на підприємствах, в установах, організаціях та їх структурних підрозділах представляють інтереси працівників і захищають їх трудові, соціально-економічні права та інтереси. Свої повноваження профспілкові організації здійснюють через утворені ними виборні органи, а в організаціях, де не створюються виборні органи, – через представника (довірену особу) профспілкової організації, яка діє у межах прав, наданих їй законом і статутами (положеннями) профспілок.

Щодо представників громадських організацій і трудових колективів мають право ознайомитися з матеріалами справи, бути присутніми на всіх судових засіданнях, подавати докази й брати участь в їх дослідженні, ставити запитання особам, які беруть участь у справі, свідкам та експертам, викладати свої доводи й міркування в усіх питаннях, що виникають під час судового розгляду, брати участь у судових дебатах.²⁸

Згідно ст. 113 ЦПК повноваження представників сторін і третіх осіб на ведення справи в суді повинні бути стверджені такими документами:

26 Ст. 2 Про професійні спілки...

27 Ст. 27 Про професійні спілки...

28 Пилипенка П. Д. *Основи трудового права України*: Курс лекцій. – 3-тє вид., виправл. і доп. – Львів: “Магнолія плюс”. – 2004. – 238 с.

- кооперативними організаціями, їх об'єднаннями, іншими громадськими організаціями – витягом із протоколу засідання належного органу управління, що уповноважив вести справу в суді;
- представників підприємств, установ, організацій – довіреністю від імені підприємства, установи, організації;
- уповноважених профспілок – довіреністю відповідного профспілкового органу;
- адвокатів – ордером, виданим юридичною консультацією;
- інших осіб – довіреністю чи усною заявою довірителя із занесенням її до протоколу судового засідання.

Для звернення до суду з заявою щодо індивідуального трудового спору встановлені такі строки:

- у справах про звільнення – місячний строк із дня вручення копії наказу про звільнення або з дня видачі трудової книжки;
- щодо інших трудових спорів – тримісячний строк із дня, коли працівник дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права;
- у разі незгоди з рішенням КТС – у десятиденний строк від дня вручення сторонам виписки з протоколу засідання комісії чи його копії;
- у питаннях стягнення з працівника матеріальної шкоди, заподіяної підприємству, установі, організації, встановлено строк в один рік із дня виявлення заподіяної працівником шкоди.

Важливо знати, що в разі порушення законодавства про оплату праці працівник має право звернутися до місцевого суду з позовом про стягнення належної йому заробітної плати без обмеження будь-яким строком.

Передбачений ст. 233 КЗпП місячний термін для звернення до суду за вирішенням трудових спорів поширюється на всі випадки звільнення з роботи незалежно від підстав припинення трудового договору.

Встановлені ст. 228, 233 КЗпП строки звернення до суду застосовуються незалежно від заяви сторін. У кожному випадку суд зобов'язаний перевірити й обговорити причини пропуску цих строків, а також навести у рішенні мотиви, чому він поновлює або вважає неможливим поновити порушений строк.

Розглядаючи трудові спори після їх попереднього розгляду в КТС, суд з'ясовує й обговорює дотримання і причини пропуску як для десятиденного строку звернення до суду за вирішенням трудового спору, так і тримісячного строку звернення до КТС (ст. 225 КЗпП), якщо останньою він не був поновлений.

Якщо місячний чи тримісячний строк пропущено без поважних причин, у позові може бути відмовлено з цих підстав. Коли пропущений десятиденний строк не буде поновлено, заява залишається без розгляду.

Рішення з трудових справ виносяться судом на підставі всебічного вивчення всіх матеріалів трудової справи, показання сторін, інших учасників процесу. В рішенні суду з трудової справи формулюється висновок суду щодо задоволення позову чи відмови у задоволенні позову. При задоволенні позовних вимог суд формулює, які дії необхідно провести відповідачу по виконанню рішення суду. Суд, постановляючи рішення про стягнення грошових сум з юридичних осіб, зазначає в резолютивній частині рішення конкретну грошову суму, що підлягає стягненню.

У разі визнання формулювання причини звільнення неправильним або таким, що не відповідає чинному законодавству (у випадках, коли це не тягне за собою поновлення працівника на роботі), суд зобов'язаний змінити формулювання причин звільнення і вказати у рішенні причину звільнення у точній відповідності з формулюванням чинного законодавства та посиланням на відповідну статтю (пункт) закону.

На прохання позивача суд може винести рішення про зміну формулювання підстав звільнення на звільнення за власним бажанням.

Якщо неправильне формулювання причини звільнення у трудовій книжці перешкоджало працевлаштуванню особи, орган, який розглядає трудовий спір, одночасно приймає рішення про виплату працівникові середнього заробітку за час вимушеного прогулу в порядку і на умовах.²⁹

У разі затримки власником або уповноваженим ним органом виконання рішення суду про поновлення на роботі незаконно звільненого або переведеного на іншу роботу працівника, цей орган вино-

29 Ст. 235 Кодексу законів про працю України...

силь ухвалу про виплату йому середнього заробітку або різниці в заробітку за час затримки поновлення на роботі.

Працівникові виплачується середній заробіток також за весь час вимушеного прогулу у разі затримки видачі трудової книжки з вини власника або уповноваженого ним органу.

Згідно зі ст. 109 ЦПК та у справах про поновлення на роботі незаконно звільнених або переведених працівників суд може з власної ініціативи притягти до участі в справі як третю особу на стороні відповідача службову особу, за розпорядженням якої було проведено звільнення або переведення. У цьому випадку відповідно до п. 8 ст. 134 КЗпП службова особа, винна в незаконному звільненні або переведенні працівника на іншу роботу, несе матеріальну відповідальність у повному розмірі шкоди, заподіяної з її вини.

Встановивши, що звільнення або переведення здійснено з очевидним порушенням законодавства, суд у тому ж процесі повинен покласти на винну службову особу обов'язок відшкодувати державному підприємству, установі, організації заподіяну шкоду згідно з оплатою за час вимушеного прогулу або за час виконання нижчеоплачуваної роботи у розмірі, передбаченому законодавством про працю. Такий обов'язок покладається, якщо звільнення чи переведення здійснено з порушенням закону або якщо власник чи уповноважений ним орган затримав виконання рішення суду про поновлення на роботі.

Правила ст. 238 КЗпП, що надають право органу, який розглядає трудовий спір, винести рішення про оплату працівникові належних сум (крім передбачених ст. 235 КЗпП виплат середнього заробітку за час вимушеного прогулу або різниці у заробітку за час виконання нижчеоплачуваної роботи) без обмеження будь-яким строком, не виключають дії ст. 233 КЗпП щодо строку звернення за вирішенням трудового спору. Необхідно мати на увазі, що в питаннях про грошові вимоги орган, який розглядає спір, має право винести рішення про виплату працівникові належних сум без обмеження будь-яким строком. Грошові вимоги працівника з трудового спору – вимоги, що не пов'язані із звільненням чи переведенням працівника.³⁰

Облік виконаної міри праці й визначення розміру належної працівнику за це винагороди належить до компетенції роботодав-

30 *Кодекс законів про працю України...*

ця. Інколи працівник протягом тривалого часу може не знати, що роботодавець порушує його право. Якщо працівник дізнався про це і впродовж трьох місяців звернувся в органи з вирішення трудового спору, то грошова вимога має бути задоволена за весь час.

Якщо роботодавець доведе, що працівник знав про порушення свого права й упродовж трьох місяців не звернувся, аби його захистили, то грошові вимоги працівника не будуть задоволені. Якщо працівник доведе, що він не знав про порушення свого права, то орган, який розглядатиме цей спір, має право винести рішення про виплату працівникові належних грошових сум без обмеження будь-яким строком.

Суд зобов'язаний вживати передбачені законом заходи до всебічного, повного й об'єктивного з'ясування обставин справи, роз'яснити особам, які беруть участь у справі, їх права й обов'язки і сприяти у здійсненні їх прав. Кожна сторона повинна довести ті обставини, на які вона посилається як на підставу своїх вимог і заперечень.

Докази подаються сторонами й іншими особами, які беруть участь у справі. Коли сторонам та іншим особам, які беруть участь у справі, важко потребувати докази суд за їх клопотаннями сприяє у витребуванні таких доказів.

Під час розгляду трудового спору в суді позивач може змінити свої позовні вимоги чи відмовитися від позову. Для цього необхідно знати, що:

- заява позивача про відмову від позову, визнання позову відповідачем і умови мирової угоди сторін заносяться до протоколу судового засідання й підписуються відповідно позивачем, відповідачем або обома сторонами;
- якщо відмова позивача від позову, визнання позову відповідачем або мирова угода сторін викладені в адресованих суду письмових заявах, ці заяви додаються до справи, про що зазначається в протоколі судового засідання;
- до прийняття відмови позивача від позову або до затвердження мирової угоди сторін суд роз'яснює позивачеві або сторонам наслідки відповідних процесуальних дій;
- про прийняття відмови позивача від позову або про затвердження мирової угоди сторін суд постановляє ухвалу, якою одночасно закриває провадження в справі.

В ухвалі мають бути зазначені умови затверджуваної судом мирової угоди сторін. У разі неприйняття судом відмови позивача від позову, визнання позову відповідачем або незатвердження мирової угоди сторін суд постановляє про це мотивовану ухвалу.

Відповідно до ст. 103 і 179 ЦПК мирова угода сторін може стосуватися лише їх та спірних правовідносин, і її умови мають бути такими, щоб у разі відмови сторони в майбутньому від мирової угоди, вона могла бути виконана примусово, відповідно до п. 4 ст. 348 ЦПК. З огляду на це, наприклад, у справі про визнання незаконним переведення на іншу роботу не може бути укладена мирова угода на тих підставах, що позивач звільняється за власним бажанням, оскільки спірні правовідносини не стосувалися припинення трудового договору.

Заява про поновлення пропущеного строку подається до суду, який видав виконавчий лист, або до суду за місцем виконання й розглядається в судовому засіданні з повідомленням сторін, які беруть участь у справі, проте їх неявка не перешкоджає вирішити питання про поновлення пропущеного строку. Суд розглядає таку заяву в десятиденний строк.

Таким чином, залежно від виду трудового спору та його характеру для кожної особи визначається порядок вирішення трудових спорів. Для індивідуальних трудових спорів про застосування законодавства про працю передбачено два способи вирішення: 1) загальний порядок, коли спір спочатку розглядається в комісії з трудових спорів, а у разі незгоди працівника або власника з рішенням КТС – у судовому порядку; 2) безпосередньо в районному, районному у місті, міському чи міськрайонному судах.

Також щодо найпоширеніших трудових спорів пов'язаних з недотриманням роботодавцем вимог з оплати праці можна визначити, що предметом доказування є такі юридичні факти: 1) наявність трудових правовідносин між працівником-позивачем та роботодавцем-відповідачем (підтверджується письмовим трудовим договором (контрактом), наказом про прийняття на роботу тощо); 2) виконання працівником трудової функції належним чином та нарахування за виконану роботу заробітної плати (відсутність доган, платіжна відомість, дані бухгалтерського обліку, розрахунковий лист та інше); 3) не виплата в установленний строк заробітної плати (виписка банку про рух грошових коштів на картковому рахунку працівника, якщо

роботодавець є учасником заробітного проекту відповідного банку, довідка бухгалтерії про наявність та суму заборгованості по заробітній платі перед працівником тощо); 4) сума заборгованості (розрахунок, здійснений на підставі виплат заробітної плати за минулі місяці тощо). Враховуючи принципи диспозитивності та змагальності сторін цивільного процесу, працівник повинен довести наявність підстав, зазначених вище, а роботодавець такі підстави повинен спростовувати належними доказами.

Слід також відмітити, що порядок подачі документів та вирішення трудових спорів є максимально спрощений на користь, звичайно, працівника: по-перше, строк позовної давності по даній категорії справ необмежений; по-друге, позивачу не потрібно сплачувати судовий збір; по-третє, строк розгляду справи за законом не може перевищувати двох місяців.

THE CITIZENS' ACCESS TO SETTLING THE LABOUR LAW DISPUTES IN THE UKRAINIAN LAW. THE ANALYSIS

SUMMARY

According to the Article 43 of the Constitution of Ukraine, everyone has the right to work. That includes the ability of supporting yourself by working, and choosing the occupation freely. The state is obliged to provide the conditions allowing the citizens to work and, moreover, to guarantee the possibilities of opting for a particular profession. The rights: to work in safe conditions, to get paid a basic salary, to rest and to social welfare – all of them are ensured by the Constitution of Ukraine. Nevertheless, there are also citizens' freedoms, e.g. creating workers' unions, striking, and other legal ways to protect employees' rights, including acting by the course of the law. Realising the right to work in proper conditions and other workers' rights may cause conflicts between employees and employer.