

Резюмуючи, зазначимо, що у вітчизняному законодавстві закріплено постулат щодо віднесення права на відпочинок до конституційних прав і визначення щорічної основної відпустки як одного із видів гарантованого державою відпочинку. Закріплена нормативно диференціація у визначенні тривалості щорічної основної відпустки для наукових працівників є прямим порушенням принципу соціальної справедливості та суперечить концепції гідної праці. На нашу думку, усунення означеної колізії можливо шляхом уніфікації правових засад визначення тривалості щорічної основної відпустки наукових працівників на основі чинних підходів до визначення тривалості щорічної основної відпустки наукових працівників академічних установ. Новелізація законодавства, безумовно, сприятиме нейтралізації деструктивних чинників у професійному науковому середовищі та запровадженню міжнародних стандартів у сфері зайнятості.

Слюсар А. М.,
докт. юрид. наук, проф.,
проф. кафедри трудового права
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого

ДО ПИТАННЯ ПРО НЕОБХІДНІСТЬ ВИЗНАЧЕННЯ ПРИМИРЕННЯ ЯК ОСНОВНОЇ ФУНКЦІЇ ДІЯЛЬНОСТІ КОМІСІЇ ПО ТРУДОВИХ СПОРАХ

У сучасному етапі розвитку трудового законодавства України передбачено два шляхи розгляду індивідуальних трудових спорів: судовий та позасудовий. До судового шляху відносяться суди загальної юрисдикції. Позасудовий орган представляє Комісія по трудових спорах (далі – КТС), яка залишається обов'язковим первинним органом по розгляду трудових спорів, що виникають на підприємствах, в установах, організаціях. Згідно частини 1 статті 223 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП) комісія по трудових спорах обирається загальними зборами (конференцією) трудового колективу підприємства, установи, організації з числом працюючих не менше 15 чоловік. З положень статті 224 КЗпП України випливає, що КТС розглядає більшість індивідуальних трудових спорів, залишаючи суду лише чітко встановлені категорії справ, передбачені статті 232 КЗпП України.

Така правова конструкція на наш погляд потребує суттєвих змін та відповідного закріплення на законодавчому рівні. Основне питання яке виникає в процесі застосування положень глави XV КЗпП України полягає у їх відповідності, відносно діяльності та повноважень КТС в процесі розгляду індивідуальних трудових спорів, Конституції України. Стаття 124 Конституції України однозначно та чітко визначає, що правосуддя в Україні здійснюється виключно судами. Фактично ж положення ст. 221, 223–230 КЗпП суперечать вищезазначеній імперативній нормі Конституції України.

Комісія по трудовим спорам не є судовим органом, але її правовий статус як суб'єкта трудового права, що фактично може здійснювати правосуддя, на жаль, ї досі визначений ст. 221, 223, 224 КЗпП України як органу по вирішенню індивідуального трудового спору.

Таке положення речей є неприпустимим, оскільки функція здійснення правосуддя від імені держави Україна притаманна виключно судам.

На користь такого підходу говорить ще й та обставина, що до складу комісій по трудовим спорам на сучасному етапі розвитку законодавства (гл. XV КЗпП України) може бути включено будь яку особу що перебуває у трудових відносинах з роботодавцем. При цьому закон не вимагає наявності спеціальної юридичної освіти для членів КТС. Таким чином вирішують індивідуальний трудовий спір не фахівці в сфері трудового законодавства, а громадяни які мають свою правосвідомість на побутовому рівні. Подібного роду «вирішення» індивідуального трудового спору нічого спільного не мають з захистом прав та законних інтересів як працівників так і роботодавців.

З огляду на викладене слід погодитися з тим, що ні КТС як орган, ні його члени, не можуть здійснювати правосуддя, а як наслідок цього не повинні по своїй суті застосовувати норми діючого законодавства про працю коли результатом такого застосування є видача виконавчого документу (посвідчення) якій виконується примусово згідно положень ч.4 ст.230 КЗпП України.

Як наслідок, основна функція КТС яка викладена в гл. XV КЗпП України, що полягає у розгляді індивідуальних трудових спорів, потребує перегляду та не може на нашу думку взагалі бути функцією цього органу.

Таким чином, постає питання чи взагалі КТС як орган по вирішенню індивідуальних трудових спорів має право на існування як суб'єкт трудового права України? Ніяких інших суттєвих функцій, окрім розгляду індивідуальних трудових спорів згідно діючого законодавства про працю, комісія по трудових спорах не має. Це питання є доволі дискусійним, але на мою думку КТС безумовно потрібні, але не як орган по розгляду індивідуальних трудових спорів, а як орган по примиренню потенційних сторін можливого трудового спору.

На підставі викладеного доцільно зробити висновок про те, що основною функцією комісії по трудових спорах є посередницька функція примирення. Відповідно назва такого органу повинна містити вказівку на його основну функцію. Як варіант можна розглядати назву «індивідуальні примирні комісії» тощо. Такі комісії можуть утворюватися на підприємствах, установах, організаціях або інших суб'єктах що використовують найману працю як постійно діючий орган, метою якого буде застосування примирних процедур для запобігання виникненню індивідуального трудового спору.

Така правова конструкція безумовно потребує детальної регламентації, визначення правового статусу такого органу, його повноважень та відповідного результату діяльності.

Ці тези не мають мети досконально визначити правовий статус індивідуальної примірної комісії. Це є предметом подальших досліджень, Однак, основні принципи їх організації і діяльності, на мій погляд, є спорідненими КТС. Зокрема можна визначити такі принципи : паритетність, диспозитивність, принцип делегування представників працівників до складу такої комісії та безумовно основний принцип сприяння досягненню примирення між потенційними сторонами можливого індивідуального трудового спору.

Враховуючи вище наведені міркування слід принципово висловитися за те, що комісія по трудових спорах не може бути органом по розгляду індивідуальних трудових спорів. Цей орган слід розглядати лише як допоміжний інструмент для досягнення згоди між потенційними сторонами можливого в майбутньому індивідуального трудового спору з метою його запобігання. Така функція індивідуальної примірної комісії дозволить, на мій погляд, суттєво зменшити кількість індивідуальних трудових спорів, що можуть стати предметом подальшого розгляду в судовому порядку.