

виходив із того, що порушення працедавцем законодавства про працю мало разовий характер, було зумовлене поважними причинами і не потягло істотного порушення трудових прав позивача.

Однак при цьому суд не врахував того, що для визначення правової підстави розірвання трудового договору значення має лише факт порушення законодавства про працю, яке спонукало працівника до розірвання трудового договору з власної ініціативи, а не поважність чи неповажність причин такого порушення або істотність порушення трудових прав працівника.

Крім того, суд не врахував, що власник або уповноважений ним орган не вправі самостійно змінювати визначену працівником причину звільнення з роботи.

На жаль, порушення трудових прав і свобод працівників не поодинокі. Виконавча влада визнала, що ці порушення викликані невідповідальністю чинних норм трудового права новим суспільним та економічним відносинам, а також послабленням державного контролю і нагляду за додержанням законодавства про працю¹. На неналежному рівні знаходиться правосвідомість роботодавців, яка не відповідає вимогам демократичної, правової, соціальної держави і принципу свободи праці і трудового договору. Мабуть, є необхідність повернутися до питання створення в Україні трудових судів.

Слюсар А. М.,
докт. юрид. наук, проф. кафедри трудового права Національного університету «Юридична академія України імені Ярослава Мудрого»
(м. Харків, Україна)

ЗАГАЛЬНІ ПРИНЦИПИ ФОРМУВАННЯ КОМІСІЙ ПО ТРУДОВИХ СПОРАХ ТА ПРОЦЕДУРА ЇЇ СТВОРЕННЯ

На сьогодні у трудовому законодавстві України існує два шляхи розгляду трудових спорів: судовий та позасудовий. До судового шляху відносяться суди загальної юрисдикції. Позасудовий представляє Комісія по трудових спорах (далі – КТС), яка залишається первинним органом по розгляду трудових спорів, що виникають на підприємствах, в установах, організаціях. Згідно частини 1 статті 223 Кодексу законів про працю

¹ Голос України, №109 від 13 червня 2013 року.

України (далі – КЗпП) комісія по трудових спорах обирається загальними зборами (конференцією) трудового колективу підприємства, установи, організації з числом працюючої не менше 15 чоловік. з положень ст. 224 КЗпП України випливає, що КТС розглядає більшість індивідуальних трудових спорів, залишаючи суду лише чітко встановлені категорії справ, передбачені ст. 232 КЗпП України.

За таких обставин КТС виділена як основний орган по розгляду індивідуальних трудових спорів. Таку точку зору висловлював професор А. М. Курінний, відводячи роль КТС як «доволі ефективної ланки у системі розгляду індивідуальних трудових спорів при вдалому використанні їх потенціалу». З огляду на такий свій статус, КТС має бути сформована на основі певних основних принципів.

Основний принцип формування КТС був прямо передбачений ще у Кодексі законів про працю 1922 року – паритетності, що гарантує рівну кількість у роботі представників з боку працівників та роботодавця. Дотримуючись цього принципу, секретар та голова КТС мають бути обрані зі складу представників, що входять у склад її сторін, тобто обрання представника роботодавця головою КТС має кореспондувати обранню секретаря зі складу представників працівника і навпаки. у формуванні КТС не малу роль відіграє принцип диспозитивності її загального формування, що полягає у тому, що її порядок, чисельність, склад і строк повноваження не передбачені законодавством, а залишені на розсуд загальних зборів (конференції) трудового колективу. На великих підприємствах можуть виникнути певні труднощі зі сповіщенням усього колективу працівників про проведення загальних зборів, узгодження дати та часу його проведення. Теоретично це зробити можливо, але практично дуже складно, що потребує додаткового законодавчого регулювання.

Так, не дивлячись на принцип паритетності, який існував ще у КЗпП 1922 року, у чинному КЗпП України він не дотримується. Згідно положень частини 2 статті 223 КЗпП України кількість робітників у складі комісії по трудових спорах підприємства повинна бути не менше половини її складу. Таке положення дозволяє формувати КТС повністю саме з робітників без жодного представника власника. Також у вказаному положенні КЗпП України мова йде виключно про підприємства, залишивши поза увагою установи і організації.

Як вже було вказано, загальні засади існування комісії мало передбачені чинним законодавством України, більшість питань законодавець залишає на розсуд сторін. Відповідно до частини 4 статті 223 КЗпП України за рішенням загальних зборів (конференції) трудового колективу підприємства, установи, організації можуть бути створені КТС у цехах та інших аналогічних підрозділах. Ці комісії обираються колективами підрозділів і діють на тих же підставах, що й КТС підприємств, установ, організацій. у комісіях по трудових спорах підрозділів можуть розглядатись трудові спори в межах повноважень цих підрозділів.

Організаційно-технічне забезпечення КТС (надання обладнаного приміщення, друкарської та іншої техніки, необхідної літератури, організація діловодства, облік та зберігання заяв працівників і справ, підготовка та видача копій рішень і т. ін.) здійснюється власником або уповноваженим ним органом.

У законодавстві відсутній детальний механізм створення КТС, відсутня чітка процедура забезпечення її діяльності. Як саме загальні збори (конференція) мають утворювати комісію: чи то шляхом таємного голосування, чи то шляхом відкритого голосування. Саме ця прогалина в законодавстві дає власнику можливість безпосередньо впливати на склад КТС, оскільки саме за його ініціативою, найбільш вірогідно, буде затверджений такий склад комісії, який буде підтримувати його інтереси, а не захищати трудові права працівників. Тому ефективності в роботі такої КТС не буде, а отже і виконувати покладені на неї функції по захисту прав працівників вона не зможе. Ще одним суттєвим моментом в діяльності КТС є факт її залежності від власника чи уповноваженого ним органу в питаннях матеріально-технічного забезпечення. Для того, щоб КТС могли повноцінно працювати та виконувати передбачені для них функції, необхідно на законодавчому рівні визначити ті суттєві для створення КТС позиції, які б могли забезпечити їх продуктивну роботу. Насамперед, це надання КТС статусу юридичної особи.

На наш погляд, найбільш правильним підходом до формування КТС став би варіант її створення шляхом таємного голосування. Саме цей спосіб великою мірою виключає можливість зовнішнього впливу, який віддає свій голос за певного кандидата. Також цей спосіб формування КТС найбільшим чином відповідатиме заходам та принципам європейської демократичності, що стало б ще одним кроком України на шляху до збільшення соціальної захищеності працівника.