



Гулевич Инесса Васильевна,
ассистент кафедры общественных дисциплин
349.2:331.109(477)

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ ПО ПРОЕКТУ ТРУДОВОГО КОДЕКСА УКРАИНЫ

Право на труд занимает определяющее место в системе общечеловеческих ценностей, формирующих экономическое и социальное положение общества в целом и каждого его члена в отдельности. Одной из форм защиты нарушенных трудовых прав наемных работников является правовое регулирование порядка разрешения индивидуальных трудовых споров. Действующее на сегодняшний день законодательство, которое регулирует порядок разрешения индивидуальных трудовых споров между работниками и работодателями, к сожалению, не отвечает существующим в настоящее время общественным отношениям, а в некоторых случаях и Конституции Украины.

Актуальность темы статьи обусловлена необходимостью решения проблемных вопросов правового регулирования индивидуальных трудовых споров в новом Трудовом кодексе Украины (далее ТК).

В науке трудового права, проблемы индивидуальных трудовых споров были предметом исследования таких специалистов трудового права как: В.Я. Бурак, К.Н. Гусов, В.В. Лазор, В.Н. Толкунова, Г.И. Чанышева и другие ученые. Вместе с тем, возникает необходимость их изучения и анализа в связи с подготовкой к принятию нового Трудового кодекса, который в данный момент находится на рассмотрении в Верховной Раде и содержит ряд новелл в вопросах правового регулирования индивидуальных трудовых споров.

Целью данной статьи является характеристика индивидуальных трудовых споров по проекту Трудового кодекса Украины и внесение предложений по усовершенствованию соответствующих норм законопроекта.

В настоящее время действующий Кодекс законов о труде (далее КЗоТ) устарел и не отвечает требованиям времени. Принятый еще во времена «развитого социализма», несмотря на его значительные изменения и дополнения, сейчас он не может адекватно регулировать трудовые отношения вообще и индивидуальные трудовые споры в частности.

Исторический аспект изучения проблем урегулирования индивидуальных трудовых споров в Украине заслуживает более пристального внимания, сквозь призму современных проблем правового регулирования отношений в сфере труда. Изучение и анализ проблем трудовых споров в различные исторические периоды дает возможность оценить возможности правового регулирования индивидуальных трудовых споров, определить их преимущества и недостатки, особенно в настоящий момент, когда проект нового Трудового кодекса Украина готовится к принятию и в обществе идет активный процесс его обсуждения.

Сразу после революции, в период военного коммунизма, власть не принимала никаких нормативных актов по урегулированию трудовых споров (конфликтов). В Кодексе законов о труде 1918 года не было норм, регулирующих трудовые споры (конфликты), так как считалось, что трудовых споров между рабочими и администрацией государственных предприятий и учреждений по вопросам установления условий труда не может быть.

Однако уже 29 января 1919 года Народным Комиссариатом Труда Украины было опубликовано обращение к трудящимся, которым было рекомендовано в случае возникновения конфликтов обращаться в фабрично-заводские комитеты и профсоюзы, а в случае не разрешения спора разрешалось обращаться в местные органы Народного Комиссариата Труда. Впоследствии порядок и органы по рассмотрению дел, возникающих между работниками и нанимателями в процессе исполнения трудового договора, усовершенствовался. Начиная с Кодекса законов о труде 1922 года, был изменен порядок рассмотрения трудовых споров. Рассмотрение дел осуществлялось либо в порядке примирительного разбирательства расценочно-конфликтными комиссиями,

примирительными камерами и третейскими судами, либо в принудительном порядке осуществлялось особыми сессиями народных судов по трудовым спорам. Таким образом, выбор способа решения трудового спора зависел от характера разногласий между сторонами, а не от количественного состава его участников, так как на тот период трудовые споры не разграничивались на индивидуальные и коллективные.

Кодексом законов о труде 1922 года впервые были закреплены основы правового регулирования решения трудовых споров (конфликтов). Были определены стороны и предмет спора и органы, имеющие право на рассмотрение спора, порядок его рассмотрения.

Впоследствии, после фактической ликвидации частной собственности и установления предприятий только государственной формы собственности, установления тоталитарного режима государства, в котором интересы производства выходят на первый план, защита трудовых гарантий и интересов работников ослабляется. И 28 августа 1928 года были утверждены новые Правила о примирительно-третейских судах и судебном рассмотрении трудовых споров, в соответствии с которыми устанавливалось три вида рассмотрения трудовых споров: судебный, примирительно-третейский и административный, поскольку трудовой спор (конфликт) с администрацией предприятия становится фактически конфликтом между наемным работником и государством.

Эти правила действовали практически до 1958 года. До этого периода разногласия в сфере трудовых отношений в законодательстве и юридической литературе назывались «трудовыми конфликтами». Постепенно, с 30-х годов, термин трудовые споры, начал чаще использоваться, однако только в 1958 г. понятие трудовой конфликт было заменено на «трудовой спор» Положением о порядке рассмотрения трудовых споров утвержденного Указом Президиума Верховного Совета СССР от 31 января 1957. Этим положением для рассмотрения трудовых споров были определены следующие органы: комиссия по трудовым спорам, фабричные, заводские, местные комитеты профсоюзов, народные суды.

В декабре 1971 г был принят и введен в действие с 1 июня 1972 года Кодекс законов о труде, действующий и по настоящий момент, предусматривающий разрешение индивидуальных трудовых споров в комиссиях по трудовым спорам и в районных (городских) судах. Фабричные, заводские, местные комитеты профсоюзов, народные суды утратили право на рассмотрение таких споров.

Позднее Законом № 2134-ХІІ от 18 февраля 1992 года в КЗоТ Украины была заменена глава XV «Трудовые споры» (ст. 221–242). Она получила название «Индивидуальные трудовые споры», впоследствии исключены ст.ст. 240, 241 та 242. И введены новые ст.ст. 240-1 и 241-2 соответственно.

На сегодняшний момент существует, проект Трудового кодекса от 10.12.2009 г. №1108, внесенный на рассмотрение Верховной Рады Украины во втором чтении, призван заменить КЗоТ 1971 года. Представляется необходимым провести сравнительную характеристику некоторых положений действующего Кодекса законов о труде и проекта нового Трудового кодекса в части индивидуальных трудовых споров. Итак, проект содержит Книгу ІХ, посвященную индивидуальным трудовым спорам. В проекте ТК впервые в законодательстве Украины определяется понятие индивидуального трудового спора (ст.425). В действующем законодательстве определения понятия нет. В соответствии с частью первой, указанной статьи проекта, индивидуальный трудовой спор – это разногласия между работодателем и работником по вопросам заключения, выполнения, изменения, расторжения трудового договора, соблюдения норм трудового законодательства[2]. Новеллой проекта является также и определение предмета индивидуального трудового спора. Это могут быть разногласия об установлении или смене условий труда, выполнения требований трудового законодательства, коллективных соглашений, коллективного или трудового договора, других соглашений между работником и работодателем с настоящим кодексом[2]. Отдельная статья 426 проекта посвящена сторонам индивидуального трудового спора, в соответствии с которой сторонами являются работодатель и сотрудник, а также бывший сотрудник и лицо, которому отказали в приеме на работу, а также представители интересов сторон индивидуального трудового спора (адвокаты, представители профсоюзной организации и другие лица), органы рассмотрения трудовых споров (суды и комиссии по трудовым спорам), что, безусловно, является позитивным.

Устанавливаются проектом ТК и примерные процедуры по рассмотрению трудовых споров, содержится порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в Комиссиях по трудовым спорам (далее КТС) и в судах. Согласно статьи 224 КЗоТ Украины, трудовые споры рассматривают суды и комиссии по трудовым спорам; причем последние являются обязательными первичными органами по рассмотрению трудовых споров, которые рассматривают все категории споров, кроме отнесенных к исключительной компетенции судов. Однако, в соответствии со ст.124 Конституции Украины правосудие в Украине осуществляется исключительно судами[1], поэтому с принятием в

1996 году Конституции Украины стороны могут обращаться за разрешением любых трудовых споров непосредственно в суд без предварительного обращения в КТС. Более логична формулировка статьи в проекте ТК. Согласно которой органами, рассматривающими индивидуальные трудовые споры, являются суд и, по желанию работника комиссия по трудовым спорам.

Проектом ТК предусмотрено, что по согласованию между работодателем и профсоюзным представителем КТС может создаваться на всех предприятиях независимо от количества работников. Действующее трудовое законодательство устанавливает, что КТС может создаваться лишь на тех предприятиях, общее количество работников которых составляет не менее 15 человек.

В соответствии с Проектом ТК изменен порядок формирования КТС. Так, в соответствии со ст.429 проекта, количество представителей работников и работодателя в КТС должно быть равным, в то время как в соответствии с КЗоТ Украины количество работников в составе КТС должно быть не менее половины. Численный состав КТС определяется по взаимному согласию между работодателем и профсоюзным представителем.

Существенные изменения претерпела и статья о принятии решения КТС, согласно которой решение КТС принимается по согласию всех членов комиссии, которые принимают участие в заседании, а не большинством голосов присутствующих, как предусмотрено действующим КЗоТ Украины. В случае несогласия хотя бы одного из членов КТС, рассматриваемое решение, которое предлагается к принятию, считается неприятым (ч.1 ст.435 проекта). По нашему мнению, это достаточно спорно. С одной стороны, поскольку задачей КТС является примирение сторон трудового спора, то решения КТС не могут приниматься простым большинством голосов. Тогда, достижение консенсуса всеми членами комиссии будет являться необходимым условием принятия решения, тем самым позволив впоследствии добиться высокой исполняемости решений КТС в добровольном порядке. С другой стороны, и порядок формирования и порядок принятия решения КТС на практике в большинстве случаев не выполним, ибо даст возможность работодателю заблокировать принятие любого решения комиссии. Исходя из вышеизложенного, можно сделать предположение, что действующая формулировка данного положения более жизнеспособна.

Далее, имеются существенные отличия в порядке исполнения решений комиссии по трудовым спорам работодателем. Действующим КЗоТом предусмотрен добровольно-принудительный порядок исполнения решений комиссии по трудовым спорам работодателем, в то время как проектом предусмотрен только добровольный порядок исполнения решений, то есть механизм принуждения исполнения решения комиссии по трудовым спорам полностью отсутствует, что, по нашему мнению, делает это положение не обязательным для работодателя и работники, как участники трудового спора будут вынуждены, как правило, обращаться в суд. Тем самым это положение нивелирует саму идею КТС - органа, призванного к урегулированию индивидуальных трудовых споров путем поиска взаимоприемлемых решений и примирения сторон. Это позволит, в свою очередь сократить сроки рассмотрения трудового спора и таким образом, соответственно уменьшить финансовые расходы сторон, например - расходы на оказание юридической помощи. Оценивая действующее законодательство и опыт прошлых лет, следует отметить, что было бы целесообразнее предусмотреть в новом Трудовом кодексе добровольно-принудительный порядок исполнения решений комиссии по трудовым спорам работодателем. В качестве принудительной меры по обеспечению механизма исполнения решения можно было применять штрафные или другие виды санкций.

Некоторых изменений претерпели и сроки. В соответствии с Проектом ТК общий срок обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора продлен с трех месяцев до трех лет. Безусловным абсолютным новшеством Проекта ТК в части рассмотрения трудовых споров является статья, предусматривающая выплату работнику компенсации в размере, определенном по договоренности сторон, но не меньше средней заработной платы за 12 месяцев, вместо восстановления на работе с учетом ходатайства работодателя и согласия работника по решению суда. Таким образом, данная норма устанавливает возможность достижения сторонами мирового соглашения в части одних исковых требований и вынесения решения по сути других исковых требований. По нашему мнению, эта норма достаточно позитивна, поскольку на практике довольно часто возникают ситуации, когда при взаимоотношениях, возникающих по поводу увольнения и в процессе длительного судебного разбирательства, на стадии исполнения решения суда, складываются довольно таки негативные отношения между сторонами спора. Впоследствии это приводит к невозможности продолжать работником работу после его восстановления на прежнем рабочем месте с одной стороны, и вынуждает работодателя к расторжению трудового договора с другим работником, принятым на место восстанавливающегося, с другой стороны. Можно предположить, что данная норма будет являться дополнительным материальным стимулом, отправным моментом

для поиска новой работы неправомерно уволенным работником, смягчит конфликтную ситуацию и тем самым позволит предотвратить возникновение новых индивидуальных трудовых споров.

Анализ норм проекта Трудового кодекса Украины позволяет сделать вывод, что данный законопроект содержит новые положения, которые, безусловно, будут способствовать усовершенствованию правового регулирования индивидуальных трудовых споров. Вместе с тем необходимо отметить, что некоторые статьи книги IX «Индивидуальные трудовые споры» являются достаточно спорными и нежизнеспособными, и потому их содержание требует дальнейшего усовершенствования, в частности ч.1 ст. 435 предлагается изложить в следующей редакции «Решение комиссии по трудовым спорам принимается большинством голосов ее членов, присутствующих на заседании». Статью 438 изложить в следующей редакции «Решение комиссии по трудовым спорам является обязательным для сторон индивидуального трудового спора и подлежит добровольно-принудительному исполнению работодателем в срок, определенный решением». Дополнить проект Трудового кодекса статьей, предусматривающей способы обеспечения исполнения решения КТС.

Литература

1. Конституція України : прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 черв. 1996 р. // Відомості Верховної Ради України. - 1996. - № 30. - Ст. 141.
2. Проект Трудового кодексу України №1108 до другого читання 10.12.2009 [Електронний ресурс]. – Режим доступа : http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb_n/webproc4_1?id=&pf3511=30947

Рецензент д.и.н., професор Л.П. Гарчева