

Література:

- 1) Ємельянов В. Об'єкт тероризму: його ознаки // Право України. - 1999. - № 11. - с. 104;
- 2) Комиссаров В.С. Тероризм, бандитизм, захват заложника і другие тяжкие преступления против безопасности общества. - М, 1997. - с. 61;
- 3) Семидін М.В. Створення терористичної групи чи терористичної організації: кримінально-правове дослідження: Монографія / за заг. ред. проф. В.П.Ємельянова. - Х, 2003. - с. 15;
- 4) Баулін Ю.В. Звільнення від кримінальної

- відповідальності: Монографія. - К.: Атіна, 2004. - с. 58;
- 5) Пасенюк О.М. Делні проблемні питання нового кримінального кодексу України // Новий Кримінальний кодекс України: Питання застосування і вичетнення. - К. - Х, 2002. - с. 22-23;
- 6) Егоров В.С. Теоретические вопросы освобождения от уголовной ответственности. - М, 2002. - с. 159;
- 7) Соловьев Р. Специальные виды освобождения от уголовной ответственности // Законность. - 2001. - № 11. - с. 30;
- 8) Баулін Ю.В. Вказ. праця - с. 248;
- 9) Ендольцева А. Институт освобождения от уголовной ответственности. - М, 2004. - с. 169.

УДК: 349. 22: 331. 106

Смаглюкова М.П.
доцент кафедри господарського права
Юридичного факультету ГУ "ЗДДМУ"

Турбіна Т.Ф.
студентка магістратури
Юридичного факультету ГУ "ЗДДМУ"

ЩОДО ВДОСКОНАЛЕННЯ РОЗГЛЯДУ ІНДИВІДУАЛЬНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ ЗА ПРОЄКТ ОМ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ

Прийняття законів, які регулюють той чи інший вид трудових відносин, на практиці привело до того, що часом вони, як і слід було чекати, суперечать один одному, не підпорядковані загальним принципам, які повинні бути покладені в основу правового регулювання трудових відносин. Це є однією з причин порушення на практиці трудового законодавства і веде до виникнення трудових спорів. Тому наріла необхідність прийняття нового Трудового кодексу України, який би змінив та запровадив нові тенденції, спрямовані на подальше вдосконалення розгляду індивідуальних трудових спорів.

Проектом Трудового кодексу України, а саме у 9 книзі, назва якої "індивідуальні трудові спори", містяться загальні норми щодо розгляду індивідуального трудового спору. Вперше надається поняття індивідуального трудового спору, як розбіжностей між працівником і роботодавцем щодо укладення, виконання, розірвання трудового договору, дотримання норм трудового законодавства (ст. 422).

Сторони та предмет трудового спору визначені в ст. 423 проекту. Сторонами індивідуального трудового спору є працівник і роботодавець. Стороною індивідуального трудового спору може також бути особа, яка раніше перебувала у трудових відносинах з роботодавцем, а також особа, якій відмовили у прийнятті на роботу. Інтереси працівника

і роботодавця під час розгляду спору чи виконання рішення щодо нього можуть представляти адвокати, представники виборного органу первинної профспілкової організації або інші особи.

Предметом індивідуального трудового спору можуть бути розбіжності щодо встановлення або зміни умов праці, виконання вимог трудового законодавства, угод, колективного чи трудового договору, інших угод між працівником і роботодавцем тощо.

В статті 424 проекту зазначені сформовані раніше органи, що розглядають індивідуальні трудові спори, охарактеризована участь виборного профспілкового органу у роз'язанні індивідуальних трудових спорів. Так, індивідуальні трудові спори розглядаються судами, рішення яких є обов'язковими. Кожному гарантується право на захист у суді своїх прав і свобод, на оскарження неправомірних дій чи бездіяльності роботодавців, інших посадовиків і службових осіб.

За бажанням працівника він може звернутися за захистом своїх прав також до комісії з трудових спорів, яка утворюється в юридичних особах за місцем роботи працівника.

У другій главі цієї книги йдеться про типові процедури з розгляду індивідуальних трудових спорів.

Перш за все, в ст. 425 сформульовано правовий статус комісії з трудових спорів - це орган, який може утворюватися в юридичній особі для вирішення індивідуальних трудових спорів шляхом пошуку взаємоприйнятних рішень і примирення сторін таких спорів. Змінено порядок утворення комісії з трудових спорів, яка утворюється на паритетних засадах із представників від роботодавця і працівників (виборним органом первинної профспілкової організації, профспілковим представником або вільно обраними працівниками представниками (представником)).

Кількісний склад комісії з трудових спорів визначається за взаємною домовленістю між роботодавцем і виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) або вільно обраними працівниками представниками (представником) за умови виключення до складу зазначеної комісії рівної кількості представників від роботодавця та працівників. Представники від роботодавця призначаються до комісії з трудових спорів наказом роботодавця. Представники від працівників обираються до комісії з трудових спорів первинною профспілковою організацією або загальними зборами працівників.

Для працівників, роботодавців та виборного профспілкового органу безпосереднє значення у їх взаємодії з розгляду індивідуального трудового спору мають норми, які визначають обов'язки роботодавця щодо забезпечення роботи КТС. Згідно зі статтею 427 проекту на роботодавця покладено обов'язки щодо надання приміщення для проведення засідань комісії з трудових спорів, матеріально-технічного забезпечення її діяльності, звільнення від роботи членів комісії на час їх участі в засіданнях із збереженням середньої заробітної плати, забезпечення виготовлення печатки комісії з трудових спорів.

В статті 428 встановлюється право працівника звернутися до комісії з трудових спорів із заявою про розгляд індивідуального трудового спору, якщо відповідні розбіжності не були врегульовані в ході безпосередніх переговорів з роботодавцем протягом двох тижнів після звернення працівника.

Компетенція КТС визначена в статті 429 проекту - комісії з трудових спорів можуть розглядати індивідуальні трудові спори, крім спорів:

1) про поновлення на роботі незалежно від підстав припинення трудових відносин, зміну формулювання причин і дати звільнення, а також про оплату часу вимушеного прогулу, викликаного незаконним звільненням працівника з роботи;

2) про переведення на іншу роботу, оплати

часу вимушеного прогулу, викликаного незаконним переведенням на іншу роботу, про застосування дисциплінарних стягнень до керівника юридичної особи (філії, представництва, відділення та інших відокремлених підрозділів), його заступника, головного інженера, головного бухгалтера, його заступника, службових осіб органів державної митної та податкової служб, яким присвоєні персональні звання, службових осіб органів державної контрольно-ревізійної служби та органів державного контролю за цінами, працівників, які обираються, затверджуються або призначаються на посади державними органами, органами місцевого самоврядування, громадськими організаціями та іншими об'єднаннями громадян;

3) про відмову у прийнятті на роботу;

4) про відмову скласти акт про нещасний випадок на виробництві чи незгоди працівника з його звістом.

Як і за чинним КЗпП, працівник може звернутися до комісії з трудових спорів у тримісячний строк з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права. У разі пропущення з поважних причин встановленого строку комісія з трудових спорів може його поновити.

В проекті ТК (ст. 431) репатентовано порядок звернення до КТС. Працівник звертається до комісії з трудових спорів з письмовою заявою на ім'я голови комісії. Ця заява підлягає обов'язковій реєстрації. Також стаття містить застереження щодо заборони встановлювати плату за звернення до комісії з трудових спорів, а також за розгляд спору в комісії.

Правомочним засідання КТС за проектом вважається у разі, якщо на ньому присутні не менше половини представників, які входять до складу комісії з трудових спорів від кожної зі сторін. За чинним трудовим законодавством засідання КТС вважається правомочним, якщо на ньому присутні не менше двох третіх обраних до її складу членів (ч. 5 ст. 226 КЗпП).

Порядок і строки розгляду трудового спору визначаються в статті 433 проекту. Комісія з трудових спорів повинна розглянути індивідуальний трудовий спір у десятиденний строк з дня подання працівником заяви, як і за чинним законодавством. Проект ТК надає право КТС у разі складності спору продовжити цей строк, але не більше ніж до 15 календарних днів.

Новелою трудового законодавства є введення норми, згідно з якою протягом строку розгляду

індивідуального трудового спору сторони можуть укласти мирову угоду, яка затверджується рішенням комісії з трудових спорів.

Засідання комісії з трудових спорів веде її голова, який обирається із членів комісії, або, за його дорученням, інший член комісії. На засіданні комісії секретарем ведеться протокол, який підписується головою і всіма присутніми членами комісії та скріплюється печаткою комісії з трудових спорів.

Проект ТК не передбачає змін щодо порядку розгляду трудового спору.

Проект ТК встановлює норми щодо правового регулювання прийняття рішення КТС. Так, рішення комісії з трудових спорів приймається за згодою всіх членів комісії, які беруть участь у її засіданні. У разі незгоди хоч одного з членів комісії з рішенням, що пропонується до прийняття, рішення вважається неприйнятним. Рішення комісії з трудових спорів повинне ґрунтуватися на законі та на матеріалах справи (ст. 434). За чинним законодавством рішення приймається відкритим голосуванням більшістю голосів. Член комісії, який не згоден з рішенням більшості, повинен підписати протокол засідання, але вправі висласти в ньому свою окрему думку (ст. 227 КЗпП).

В статті 435 проекту сформульовані норми щодо змісту рішення КТС, порядку видачі його копій сторонам трудового спору. Проект ТК передбачає включення рішення до протоколу засідання комісії з трудових спорів. У цьому разі працівникові та роботодавцеві надається витяг з протоколу. Копії рішення та витяг з протоколу оформлюються в такому ж порядку, що і рішення.

Суттєві зміни внесені щодо оскарження рішення комісії з трудових спорів. При підготовці проекту до другого читання було виключено норму, згідно з якою роботодавець мав право на оскарження рішення КТС. За чинним законодавством оскаржити таке рішення можуть працівник або власник чи уповноважений ним орган. Проектом ТК, що розглядається, право на оскарження рішення КТС до суду надано лише працівникові (ст. 436).

Разом з тим, зауваження Головного юридичного управління до цього проекту Трудового кодексу містять пропозицію доповнити статтю 436 і 438 відповідною нормою щодо права роботодавця на оскарження рішення КТС.

Для оскарження рішення комісії з трудових спорів встановлюється десятиденний строк з дня видачі копії рішення комісії або витягу з протоколу його засідання, як і за чинним законодавством.

Що стосується виконання рішення КТС, то таке рішення є обов'язковим для сторін індивідуального трудового спору і підлягає добровільному виконанню роботодавцем у триденний строк після закінчення строку, передбаченого на його оскарження.

У разі невиконання рішення в установленій строк голова комісії з трудових спорів або його заступник видає працівникові на його вимогу посвідчення, що є виконавчим документом. У посвідченні зазначається найменування органу, який прийняв рішення, дата його прийняття, номер рішення, дата видачі посвідчення, прізвище, ім'я, по батькові та адреса стягувача, найменування та адреса боржника, номер його рахунку в банківській установі, а також інші відомості, виключення яких до виконавчого документа передбачено законом, рішення по суті спору, строк пред'явлення посвідчення до виконання. Посвідчення скріплюється підписом голови комісії з трудових спорів та печаткою цієї комісії.

У третій главі дев'ятої книги проекту Кодексу переважно збережені норми, що визначають розгляд індивідуальних трудових спорів у судах (ст. 438).

Суди розглядають індивідуальні трудові спори за заявами:

- працівника, якщо він не звертався щодо розгляду цього спору до комісії з трудових спорів, або спір не підлягає розгляду в такій комісії чи у разі, якщо комісію з трудових спорів не утворено;

- працівника, якщо він не згоден з рішенням комісії з трудових спорів, або комісія не змогла прийняти рішення щодо спору чи не вирішила спір у встановлені строки;

- інших осіб у випадках, передбачених законом.

Встановлено також, що суди розглядають трудові спори за заявами працівника або роботодавця щодо встановлення умов трудового договору, що укладається (спори про укладання трудового договору), або умов угоди про зміну чи доповнення трудового договору, а також про плування трудового договору (спори про застосування трудового законодавства).

Попередні варіанти проекту ТК містили також норму, згідно з якою суди мали розглядати трудові спори за заявою роботодавця, права якого порушені працівником. Перше право роботодавця, яке гіпотетично могло бути порушено працівником і розглянуто в суді як індивідуальний трудовий спір, - це право роботодавця на укладання та розірвання трудових договорів, що є правом власника відповідно до статті 5 ЗУ "Про власність". Всі інші

пункти ст. 27 проекту, де перераховані права роботодавця, більш деталізують це право власника. Якщо ж громадянин якимось чином буде перешкоджати власнику в реалізації ним права власності, то це ніяк не буде називатися трудовим спором. В теперішньому варіанті проекту ТК ця норма виключена.

В проекті ТК змінені строки звернення до суду з приводу індивідуальних трудових спорів (ст. 439). Зазначено, що працівник може звернутися до суду із заявою про розв'язання індивідуального трудового спору протягом трьох років, окрім справ про звільнення, переведення на іншу роботу, незаконну відмову у прийнятті на роботу (для таких спорів встановлено місячний строк звернення до суду).

Вказані також випадки, коли строки звернення працівника до суду не обмежуються певним строком. Наприклад, про стягнення нарахованої, але своєчасно не виплаченої працівникові заробітної плати.

Введені норми щодо звільнення працівника від судових витрат (ст. 440). Так, у разі звернення до суду з позовом про вимоги, що випливають з трудових відносин, працівники звільнюються від сплати державного мита та судових витрат.

У разі якщо індивідуальний трудовий спір був предметом розгляду в комісії з трудових спорів, справа розглядається в суді за правилами позовного провадження як вимога працівника до роботодавця (ст. 441).

Сформульовані норми, які визначають сутність рішення у справах, пов'язаних із звільненням з роботи (ст. 442).

У разі незаконного звільнення працівника з роботи або переведення його на іншу роботу суд на вимогу працівника приймає рішення про поновлення його на попередній роботі та стягнення середньої заробітної плати за час вимушеного прогулу або різниці в заробітній платі за весь час виконання некоеоплачуваної роботи (але не більше ніж за один рік за чинним законодавством), про стягнення середньої заробітної плати за період від дня звільнення до дня прийняття судом рішення у справі.

Згідно з проектом ТК, суд може прийняти рішення про відшкодування моральної шкоди, заподіяної незаконним звільненням працівника або переведенням його на іншу роботу.

При підготовці проекту до другого читання були внесені зміни у ст. 442 щодо обмеження розміру моральної шкоди у разі незаконного

звільнення середньою заробітною платою за шість місяців (за дванадцять місяців у виняткових випадках з урахуванням обставин справи).

З урахуванням обставин справи, клопотання роботодавця і згоди працівника суд може замість поновлення на роботі прийняти рішення про виплату працівникові компенсації в розмірі, визначеному за домовленістю сторін, але не нижче середньої заробітної плати за 12 місяців. При цьому за працівником зберігається право на виплати, передбачені частинами першою та другою цієї статті.

Якщо поновлення на попередній роботі неможливе внаслідок ліквідації юридичної особи або припинення фізичною особою функцій роботодавця, суд визнає особу такою, яку було звільнено на підставі статті 98 цього Кодексу і покладає обов'язок провести виплати, передбачені частинами першою та другою цієї статті, на правонаступника.

Збереглися норми чинного законодавства, згідно з якими у разі визнання формулювання підстави звільнення неправильним або таким, що не відповідає закону, суд, який розглядає індивідуальний трудовий спір, змінює формулювання і визначає в рішенні підставу звільнення в точній відповідності з формулюванням норм закону. Якщо неправильне формулювання підстави звільнення перешкоджало працевлаштуванню працівника на іншу роботу, суд приймає рішення про виплату працівникові середнього заробітку за весь час вимушеного прогулу.

В проекті ТК сформульовані норми щодо визнання рішень про поновлення на роботі (ст. 443). Рішення про поновлення на роботі виконується шляхом фактичного допуску працівника до роботи і створення для цього працівника всіх умов відповідно до трудового законодавства, угод, колективного і трудового договорів. Про поновлення працівника на роботі роботодавець повинен видати наказ (прийняти відповідне рішення). Відсутність наказу не перешкоджає здійсненню трудових відносин, які вважаються поновленими фактом допуску до роботи. У разі якщо працівника поновлено на роботі на посаді керівника юридичної особи, з моменту допуску його до роботи повністю припиняються повноваження працівника, який до цього займає цю посаду.

Як чинний КЗпП, так і проект ТК містить норми, згідно з якими рішення суду про поновлення незаконно звільненого або переведеного на іншу роботу працівника підлягає негайному виконанню.

У разі затримки роботодавцем виконання рішення суду вносить ухвалу про виплату працівникові середнього заробітку або різниці в заробітку за весь час затримки.

Збереглися також норми щодо обмеження повороту виконання рішень з трудових спорів (ст. 444). У разі скасування виконання судових рішень про стягнення на користь працівника заробітної плати, гарантійних, компенсаційних виплат поворот виконання допускається лише тоді, коли скасоване рішення приймалося на основі повідомлення працівником неправдивих відомостей або подання ним підроблених документів.

Не зважаючи, на цілком позитивне концептуальне спрямування проекту Кодексу, йому притаманні певні недоліки. Зокрема, не враховано деякі позитивні норми чинного трудового законодавства у питаннях працевлаштування вагітних жінок, переуладнення трудових договорів, можливостей укладання трудових контрактів, тимчасових та сезонних трудових договорів.

До ТК було б доцільно ввести норми законів про договори і угоди, про охорону праці, вирішення колективних трудових спорів, які не вийшли, як планувалося, в Трудовий кодекс, щоб це був єдиний документ, який регулює трудові відносини, щоб його положення були нормами прямої дії, а не відносночними.

Одним словом законодавство з питань соціально-трудових відносин повинно стати більш уніфікованим, відповідати міжнародним нормам і правам.

З точки зору роботодавців, розробка і прийняття Трудового кодексу є лише початком реформи трудового законодавства, яка забезпечуватиме правову стабільність у галузі трудових відносин. Норми кодексу мають сприяти стабільному економічному зростанню підприємств. Для цього вони повинні забезпечувати будь-якому роботодавцю та підприємцю не залежно від форм власності можливість швидко і гнучко реагувати на зміни в економіці.

Перелік використаних джерел:

1. Кодекс законів про працю України зі змінами, внесеними згідно Указу ППР № 4617-10 від 24.01.83; Законами № 871-12 від 20.03.91, № 2134-12 від 18.02.92.
2. Проект Трудового кодексу України № 1038-1 від 28.08.03.
3. Експертні висновки до проекту Трудового кодексу 1038-1.
4. Закон України "Про внесення змін і доповнень, що стосуються розгляду індивідуальних трудових спорів, до кодексу про працю Української РСР та визнання такими, що втратили чинність, деяких законодавчих актів" від 18.02.92 // Голос України - 1992. - 31 березня - С. 12-13.