

ТРУДОВЕ ПРАВО, ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.2

*Р. С. Грищенко**здобувач кафедри правового забезпечення господарської діяльності
Харківського національного університету внутрішніх справ*

ОСКАРЖЕННЯ РІШЕННЯ ПРО ПРИТЯГНЕННЯ ПРАЦІВНИКА ДО ДИСЦИПЛІНАРНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ В КОМІСІЇ ПО ТРУДОВИХ СПОРАХ

Важливою гарантією захисту найманих працівників від незаконного притягнення до дисциплінарної відповідальності є механізм оскарження рішень роботодавця про застосування до них дисциплінарних стягнень. Так, відповідно до статті 150 КЗпП дисциплінарне стягнення може бути оскаржене працівником у порядку, встановленому чинним законодавством, а саме главою XV цього Кодексу [1], положеннями якого визначаються організаційно-правові засади вирішення індивідуальних трудових спорів. Тобто оскарження рішення про притягнення до дисциплінарної відповідальності – це індивідуальний трудовий спір. У правознавстві взагалі та теорії трудового права зокрема досить багато уваги приділяється проблематиці трудових спорів, зокрема індивідуального характеру.

Окремі питання оскарження рішення про притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності розглядали у своїх наукових працях: Є.Ю. Подорожній, Р.І. Кондратьєв, В.Л. Костюк, Д.Є. Кутоманов, Р.З. Лівшиць, С.С. Лукаш, М.В. Лушнікова, А.Р. Мацюк, К.Ю. Мельник, Н.О. Мельничук, Л.В. Могілевський, В.І. Нікітінський, О.М. Обушенко, А.Ю. Пашерстник та багато інших. Однак єдиного комплексного дослідження питання оскарження рішення про притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності в комісії по трудових спорах так і не було проведено.

Саме тому **мета статті** – розглянути питання оскарження рішення про притягнення до дисциплінарної відповідальності в комісії по трудових спорах.

Найманий працівник, звертаючись до компетентного органу зі скаргою на рішення роботодавця щодо застосування до нього дисциплінарного стягнення, тим самим вступає з ним у трудовий спір. Слід відмітити, що спір виникає саме тоді, коли суб'єкт звернувся за вирішенням зазначеного питання до компетентного органу. До цього моменту розбіжність у поглядах між найманим працівником і роботодавцем щодо законності та (або)

справедливості застосованого до першого другим дисциплінарного стягнення є трудовим конфліктом, а не спором. Зауважимо, що на необхідності розмежувати трудовий спір та трудовий конфлікт наголошувала ціла низка правників. Із цього приводу слушно зазначає О.І. Кисельова, яка, проаналізувавши ряд наукових позицій щодо розуміння сутнісного змісту зазначеного поняття, дійшла висновку, що поняття «трудова спір» повинно використовуватися, коли мова йде про урегулювання розбіжностей суб'єктів трудових правовідносин юрисдикційним органом, а поняття «трудова конфлікт» повинно використовуватися лише до передачі розбіжностей до вказаного органу. Тобто конфлікт породжує спір [2].

Аналіз діючого законодавства свідчить про те, що на сьогодні існує дві основні форми вирішення трудових спорів: позасудова та судова. З метою усвідомлення сутності кожної з них розглянемо їхні матеріально-правові та процедурно-процесуальні засади.

У позасудовому порядку рішення про притягнення до дисциплінарної відповідальності оскаржуються до комісій по трудових спорах (далі – КТС). Діючий Кодекс законів про працю (далі – КЗпП) не містить безпосереднього визначення КТС, втім закріплює умови формування даного органу. Так, відповідно до статті 223 зазначеного Кодексу комісія по трудових спорах обирається загальними зборами (конференцією) трудового колективу підприємства, установи, організації з числом працюючих не менш як 15 чоловік. Порядок обрання, чисельність, склад і строк повноважень комісії визначаються загальними зборами (конференцією) трудового колективу підприємства, установи, організації. При цьому кількість робітників у складі комісії по трудових спорах підприємства повинна бути не менше половини її складу. Комісія по трудових спорах обирає зі свого складу голову, його заступників і секретаря комісії [1]. Також за рішенням загальних зборів (конференції) трудового колективу підприємства, установи, організації можуть

бути створені комісії по трудових спорах у цехах та інших аналогічних підрозділах. Ці комісії обираються колективами підрозділів і діють на тих же підставах, що й комісії по трудових спорах підприємств, установ, організацій. У комісіях по трудових спорах підрозділів можуть розглядатись трудові спори в межах повноважень цих підрозділів. Щодо 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 копій рішень тощо), то обов'язок його здійснення покладається законодавством на власника або уповноваженим ним органом [1]. Для затвердження своїх рішень комісія по трудових спорах підприємства, установи, організації має печатку встановленого зразка [1]. З викладеного можемо дійти висновку, що КТС – це незалежний, колективний юрисдикційний орган, що створюється та функціонує на постійній основі на підприємстві, в установі, організації або, в разі необхідності, в їхніх структурних підрозділах з метою вирішення індивідуальних трудових спорів, зокрема тих, що виникають з питань оскарження законності та справедливості застосованого роботодавцем до найманого працівника дисциплінарного стягнення.

Згідно зі статтею 224 КЗпП комісія по трудових спорах є обов'язковим первинним органом з розгляду трудових спорів, що виникають на підприємствах, в установах, організаціях, за винятком спорів, зазначених у статтях 222 (трудові спори суддів, прокурорсько-слідчих працівників, а також працівників навчальних, наукових та інших установ прокуратури, які мають класні чини, встановлюється законодавством), 232 (трудові спори, що підлягають безпосередньому розгляду в районних, районних у місті, міських чи міськрайонних судах) цього Кодексу [1]. Із формулювання статті 224 КЗпП слідує, що працівник не може в обхід КТС одразу звернутися до суду за оскарженням рішення про накладання на нього дисциплінарного стягнення, окрім випадків, прямо передбачених законодавством. Однак на практиці все інакше, про що яскраво свідчать позиції як Верховного, так і Конституційного Судів України.

Так, ВСУ в Постанові пленуму № 9 від 1 листопада 1996 р. «Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя» акцентував увагу на тій обставині, що суд не має права відмовити особі в прийнятті від неї позовної заяви лише на тій підставі, що її вимоги можуть бути розглянуті в передбаченому законом досудовому порядку [3, с. 120]. Аналогічна позиція була висловлена і КСУ в його Рішенні у справі за конституційним зверненням громадян Проценко Р.М., Ярошенко П.П. та інших громадян щодо офіційного тлу-

мачення статей 55, 64, 124 Конституції України (справа за зверненнями жителів міста Жовті Води) від 25 грудня 1997 року. Зокрема, в ньому зазначається, що частину першу статті 55 Конституції України треба розуміти так, що кожному гарантується захист прав і свобод у судовому порядку. Суд не може відмовити у правосудді, якщо громадянин України, іноземець, особа без громадянства вважають, що їхні права і свободи порушені або порушуються, створено або створюються перешкоди для їх реалізації або мають місце інші ущемлення прав та свобод. Відмова суду в прийнятті позовних та інших заяв, скарг, оформлених відповідно до чинного законодавства, є порушенням права на судовий захист, яке згідно зі статтею 64 Конституції України не може бути обмежене. Частину другу статті 124 Конституції України необхідно розуміти так, що юрисдикція судів, тобто їхні повноваження вирішувати спори про право та інші правові питання поширюється на всі правовідносини, що виникають у державі [4]. Отже, норма КЗпП про обов'язковість розгляду трудових спорів у КТС є радянським пережитком і не відповідає положенням Конституції України. Тобто будь-який трудовий спір може бути оскаржений одразу до суду, незалежно від того, чи була працівником реалізована передбачена для даного виду спорів позасудова форма вирішення, чи ні.

Для оскарження рішення про накладання дисциплінарного стягнення працівник повинен звернутися до КТС у тримісячний строк із дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права [1]. При цьому законом передбачено, що в разі пропуску з поважних причин установленого строку комісія по трудових спорах може його поновити [1], однак у ньому не конкретизовано, які саме чи якого роду мають бути причини, щоб їх можна було розцінювати як поважні. Вбачається, що ними є такі умови й обставини, що об'єктивно унеможливили звернення працівника зі скаргою до КТС протягом передбаченого законом строку (хвороба, стихійні лиха, відрядження тощо). Цікавою видається точка зору, яку висловлюють П.А. Буценко та А.М. Слюсар [5, с. 25]. Автори зазначають, що визнання роботодавцем своєї провини також може слугувати підставою для поновлення строків.

Що стосується форми звернення (скарги, заяви) до КТС, то в чинному КЗпП її не визначено, закріплюється лише те, що заява працівника, яка надійшла до комісії, підлягає обов'язковій реєстрації [1]. У даній ситуації вбачається за доцільне погодитися з науковою думкою про те, що такого роду заява має щонайменше відповідати тим загальним вимогам, які пред'являються до заяв положеннями Закону «Про звернення громадян» від 2 жовтня 1996 року № 393/96-ВР [6, с. 379–380].

Відповідно до статті 5 даного Закону звернення може бути усним чи письмовим. Усне звернення викладається громадянином на особистому прийомі або за допомогою засобів телефонного зв'язку через визначені контактні центри, телефонні «гарячі лінії» та записується (реєструється) посадовою особою. Письмове звернення надсилається поштою чи передається громадянином до відповідного органу, установи особисто або через уповноважену ним особу, повноваження якої оформлені відповідно до законодавства. Письмове звернення також може бути надіслане з використанням мережі Інтернет, засобів електронного зв'язку (електронне звернення). У зверненні має бути зазначено прізвище, ім'я, по батькові, місце проживання громадянина, викладено суть порушеного питання, зауваження, пропозиції, заяви чи скарги, прохання чи вимоги. Письмове звернення повинно бути підписано заявником (заявниками) із зазначенням дати. В електронному зверненні також має бути зазначено електронну поштову адресу, на яку заявнику може бути надіслано відповідь, або відомості про інші засоби зв'язку з ним. Застосування електронного цифрового підпису в надсиланні електронного звернення не вимагається. Звернення, оформлене без дотримання зазначених вимог, повертається заявнику з відповідними роз'ясненнями не пізніше як через десять днів від дня його надходження, крім випадків, передбачених частиною першою статті 7 цього Закону [7].

Також вважаємо за доцільне звернути увагу на те, що вимог до процедури реєстрації заяви, що надійшла до КТС, у КЗпП не передбачено. Вважаємо, що в законодавстві слід передбачити, що така заява має реєструватися у відповідному журналі КТС, в якому мають фіксуватися: дата (день, місяць та рік) її надходження, відомості про скаржника (прізвище, ім'я та по батькові, дата народження), предмет скарги. Внесені дані про заяву мають засвідчуватися підписом особи, яка провела їх реєстрацію. Також, на нашу думку, слід передбачити, що на вимогу скаржника особа, яка зареєструвала заяву, має надати першому відповідну, затверджену належним чином, виписку про прийняття цієї заяви.

Відповідно до статті 226 КЗпП комісія по трудових спорах має право розглядати скаргу працівника, якщо на ньому присутні не менше двох третин обраних до її складу членів, у протилежному випадку вона є неправомочною [1]. Вирішити скаргу вона зобов'язана в десятиденний строк із дня подання заяви. Її розгляд відбувається в присутності працівника, який подав заяву, представників власника або уповноваженого ним органу. Розгляд спору за відсутності працівника допускається лише за його письмовою заявою. За бажанням працівника під час розгляду спору від його імені може виступати представник профспілково-

го органу або за вибором працівника – інша особа, в тому числі адвокат. У разі нез'явлення працівника або його представника на засідання комісії розгляд заяви відкладається до наступного засідання. У разі повторного нез'явлення працівника без поважних причин комісія може винести рішення про зняття цієї заяви з розгляду, що не позбавляє працівника права подати заяву знову в межах тримісячного строку з дня, коли працівник дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права [1]. Встановлення досить короткого строку на вирішення КТС трудових спорів покликане забезпечити оперативність вирішення даного питання. Однак, з іншого боку, враховуючи той факт, що законодавством про працю не передбачено продовження строків розгляду даним органом зазначених спорів, виникає питання про можливість КТС їх об'єктивного вирішення в ситуаціях, коли розгляд відкладається, або коли виклик свідків чи проведення необхідної для повноти дослідження справи, перевірки займає значний проміжок часу. Відповідно до статті 226 КЗпП комісія по трудових спорах має право викликати на засідання свідків, доручати спеціалістам проведення технічних, бухгалтерських та інших перевірок, вимагати від власника або уповноваженого ним органу необхідні розрахунки і документи [1]. Про цьому слід звернути увагу, що реальних засобів для забезпечення практичної реалізації даної норми у КТС немає. Йдеться про те, що законодавством не передбачено якихось негативних наслідків для свідків та спеціалістів за неявку за викликом на засідання КТС чи за відмову виконати її доручення, як не несе ніякої відповідальності й роботодавець за ненадання даному органу документів, які він запитує для об'єктивності вирішення скарги. Така ситуація вимагає запровадження відповідних законодавчих змін, адже КТС, хоча й не є органом держави чи місцевого самоврядування, втім є юрисдикційним органом, покликаним підтримувати законність і правовий порядок у сфері трудових відносин, а отже, вона (КТС) повинна мати хоча б якісь засоби впливу на тих, кому адресовані її звернення, вказівки у зв'язку з вирішенням конкретного трудового спору.

З метою забезпечення об'єктивності та неупередженості вирішення справи закон надає в розпорядження як найманого працівника, так і роботодавця такий важіль впливу на роботу КТС, як відвід. Так, відповідно до статті 226 КЗпП працівник і власник або уповноважений ним орган мають право заявити мотивований відвід будь-якому члену комісії. Питання про відвід вирішується більшістю голосів членів комісії, присутніх на засіданні. Член комісії, якому заявлено відвід, не бере участі у вирішенні питання про відвід [1].

Процес засідання КТС фіксується у відповідному протоколі, де зазначаються такі дані:

- дата і місце засідання комісії;
- назва комісії по трудових спорах (відповідно до найменування підприємства чи структурного підрозділу), що розглядає заяву працівника;
- прізвище та ініціали голови (його заступника), секретаря та членів комісії, присутніх на засіданні;
- відомості про явку осіб, які беруть участь у розгляді заяви;
- основний зміст пояснень сторін, їхніх представників, а також показання свідків та роз'яснення спеціалістів;
- виступи та пропозиції всіх присутніх на засіданні членів комісії щодо ухваленого рішення. У протоколі також робиться запис про ухвалене рішення. Протокол підписують голова чи його заступник і секретар [5, с. 28–29]. Протокол підписується головою або його заступником і секретарем [1].

За результатами розгляду скарги КТС 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 в триденний строк вручаються працівникові, власникові або уповноваженому ним органу. У разі незгоди з рішенням комісії по трудових спорах працівник чи власник або уповноважений ним орган можуть оскаржити її рішення до суду [1].

Резюмуючи проведені дослідження, можемо говорити про те, що сьогодні в Україні передбачені необхідні механізми захисту найманим працівником своїх прав і законних інтересів у випадку його притягнення роботодавцем до дисциплінарної відповідальності. Однак водночас не можна не відзначити тієї обставини, що правові засади позасудової форми захисту мають цілий ряд недоліків і прогалин, що дає суттєві підстави сумніватися в її спроможності забезпечувати об'єктивне та неупереджене вирішення скарг на рішення роботодавців про притягнення працівників до зазначеної відповідальності.

Література

1. Кодекс законів про працю України : Закон України : від 10 груд. 1971 р. № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – № 50 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.

2. Кисельова О.І. Трудові конфлікти та трудові спори: поняття, характеристика, співвідношення / О.І. Кисельова // Юридична наука і практика. – 2011. – № 1. – С. 95–99. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/UJRN/nj_2011_1_15.

3. Кабанець В.О. Теоретичні аспекти удосконалення розгляду трудових спорів (конфліктів) в Україні : дис. ... канд. наук : 12.00.05 / В.О. Кабанець. – 2009. – 189 с.

4. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним зверненням громадян Проценко Р.М., Ярошенко П.П. та інших громадян щодо офіційного тлумачення статей 55, 64, 124 Конституції України (справа за зверненнями жителів міста Жовті Води) від 25 грудня 1997 року [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/v009p710-97>.

5. Трудові спори та порядок їх розгляду : [навч. посіб.] / авт. : П.А. Буценко, А.М. Слюсар, Н.М. Швець ; за заг. ред. В.В. Жернакова. – Х. : Нац. ун-т «Юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого», 2013. – 110 с.

6. Кодекс законів про працю України: Науково-практичний коментар / [І.В. Арістова, В.В. Безусий, С.О. Бондар та ін.] ; за ред. О.О. Погрібного, М.І. Іншина, І.М. Шопіної. – К. : Правова єдність, 2008. – 456 с.

7. «Про звернення громадян» : Закон України від 02.10.1996 р. № 393/96-ВР // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 1996. – № 47. – Ст. 256.

Анотація

Грищенко Р. С. Оскарження рішення про притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності в комісії по трудових спорах. – Стаття.

У статті на основі аналізу наукових поглядів учених та норм чинного законодавства України розглянуто процедуру оскарження рішення про притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності в комісії по трудових спорах. Наголошено, що правові засади позасудової форми захисту мають цілий ряд недоліків і прогалин, що дає суттєві підстави сумніватися в її спроможності забезпечувати об'єктивне та неупереджене вирішення скарг на рішення роботодавців про притягнення працівників до зазначеної відповідальності.

Ключові слова: оскарження, рішення, дисциплінарна відповідальність, комісія з трудових спорів.

Аннотация

Грищенко Р. С. Обжалование решения о привлечении работника к дисциплинарной ответственности в комиссии по трудовым спорам. – Статья.

В статье на основе анализа научных взглядов ученых и норм действующего законодательства Украины рассмотрена процедура обжалования решения о привлечении работника к дисциплинарной ответственности в комиссии по трудовым спорам. Отмечено, что правовые основы внесудебной формы защиты имеют целый ряд недостатков и пробелов, что дает существенные основания сомневаться в ее способности обеспечивать объективное и беспристрастное разрешение жалоб на решения работодателей о привлечении работников к указанной ответственности.

Ключевые слова: обжалование, решение, дисциплинарная ответственность, комиссия по трудовым спорам.

Summary

Hryshchenko R. S. Appeal against the decision to bring the employee to disciplinary liability in the commission on labor disputes. – Article.

In the article, on the basis of the analysis of scientific opinions of scientists and the norms of the current legislation of Ukraine, the procedure of appealing the decision on bringing the employee to disciplinary liability in the

commission on labor disputes is considered. It has been emphasized that the legal principles of an out-of-court form of defense have a number of shortcomings and gaps, which gives substantial grounds for doubting its ability to provide objective and impartial solutions to complaints about employers' decisions about attracting employees to the specified liability.

Key words: appeal, decision, disciplinary liability, commission on labor disputes.