

Комісії по трудових спорах

Трудові спори — це не врегульовані шляхом безпосередніх переговорів розбіжності між працівником (колективом працівників) і власником підприємства (уповноваженим ним органом) з приводу застосування норм трудового законодавства, а також встановлення нових або зміни існуючих умов праці. Моментом виникнення індивідуального трудового спору є звернення із заявою до відповідного органу, що розглядає трудові спори.

Колективний трудовий спір (конфлікт) виникає з моменту, коли уповноважений представницький орган найманих працівників, категорії найманих працівників, колективу працівників або профспілки одержав від власника або уповноваженого ним органу повідомлення про повну або часткову відмову в задоволенні колективних вимог і прийняв рішення про незгоду з рішенням власника або уповноваженого ним органу (представника), або коли строки розгляду вимог, передбачених Законом закінчилися, а відповіді від власника не надійшло (ст. 6 Закону України "Про вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)").

За ознакою підвідомчості можна виділити 3 види порядку розгляду трудових спорів.

1. Загальний порядок, відповідно до якого трудовий спір послідовно розглядається в КТС і в суді (ст. 221 КЗпП). Розгляд одних спорів може закінчитися в комісії, якщо сторони не оскаржать її рішення і спір не буде перенесено до суду. В інших випадках — кожна зі сторін має право звернутися до суду, у зв'язку з незгодою з рішенням КТС.

2. Судовий порядок, при якому трудовий спір безпосередньо розглядається судом (статті 55, 124 Конституції, ст. 232 КЗпП).

3. Особливий порядок, що передбачає особливості розгляду трудових спорів окремих категорій працівників (суддів, прокурорсько-слідчих працівників, а також працівників навчальних, наукових та інших установ прокуратури, які мають класні чини) (ст. 222 КЗпП).

У загальному порядку, починаючи з КТС, розглядається більшість спорів, що виникають з трудових правовідносин, незалежно від того, чи є працівник штатним або нештатним, тимчасовим, сумісником, членом профспілки.

КТС створюються безпосередньо на підприємствах, в установах і організаціях і розглядають трудові спори працівників, які працюють на цих підприємствах, в установах і організаціях. Згідно із ст. 223 КЗпП комісія по трудових спорах обирається загальними зборами (конференцією) трудового колективу підприємства, установи,

організації всіх форм власності з числом працюючих не менш як 15 чоловік. Якщо на підприємстві працює менше 15 чоловік, то КТС там не створюється і працівник звертається із заявою про вирішення трудового спору безпосередньо до районного (міського) суду.

Порядок обрання, чисельність, склад і строк повноважень КТС визначаються загальними зборами (конференцією) трудового колективу підприємства, установи, організації. При цьому кількість робітників у складі КТС підприємства повинна бути не менше половини її складу. Це правило не поширюється на установи та організації. КТС обирає із свого складу голову, його заступників і секретаря комісії.

За рішенням загальних зборів (конференції) трудового колективу КТС можуть бути створені у цехах та інших аналогічних підрозділах. Ці КТС обираються колективами підрозділів і діють на тих же підставах, що й КТС підприємств, установ, організацій, у них можуть розглядатися спори в межах повноважень цих підрозділів. Організаційно-технічне забезпечення КТС, зокрема надання обладнаного приміщення, друкарської та іншої техніки, необхідної літератури, організація діловодства, облік та зберігання заяв працівників і справ, підготовка і видача копій рішень тощо, здійснюється власником або уповноваженим ним органом. КТС підприємства, установи, організації має печатку встановленого зразка.

КТС є первинним органом по розгляду трудових спорів, що виникають на підприємствах, в установах, організаціях, за винятком спорів суддів, прокурорсько-слідчих працівників, а також працівників навчальних, наукових та інших установ прокуратури, які мають класні чини; спорів про дострокове звільнення з виборної платної посади членів громадських та інших об'єднань громадян за рішенням органів, що їх обрали, а також спорів, що підлягають безпосередньому розглядові у районних (міських) судах. Останні спори розглядаються судом відповідно до ст. 232 КЗпП за заявами:

- працівників підприємств, установ, організацій, де КТС не обираються;
- працівників про поновлення на роботі незалежно від підстав припинення трудового договору, зміни дати і формулювання причини звільнення, оплати за час вимушеного прогулу або виконання нижчеоплачуваної роботи, за винятком спорів працівників, вказаних у ч. 3 ст. 221 і ст. 222 КЗпП;
- керівника підприємства, установи, організації (філіалу, представництва, відділу та іншого відокремленого підрозділу), його

заступників, головного бухгалтера підприємства, установи, організації, його заступників, а також службових осіб митних органів, державних податкових інспекцій, яким присвоєно персональні звання, і службових осіб державної контрольно-ревізійної служби та органів державного контролю за цінами; керівних працівників, які обираються, затверджуються або призначаються на посади державними органами, органами місцевого самоврядування, а також громадськими організаціями та іншими об'єднаннями громадян з питань звільнення, зміни дати і формулювання причини звільнення, переведення на іншу роботу, оплати за час вимушеного прогулу і накладення дисциплінарних стягнень, за винятком спорів працівників, вказаних у ч. 3 ст. 221 і ст. 222 КЗпП;

— власника або уповноваженого ним органу про відшкодування працівниками матеріальної шкоди, заподіяної підприємству, установі, організації;

— працівників у питанні застосування законодавства про працю, яке відповідно до чинного законодавства попередньо було вирішено власником або уповноваженим ним органом і профспілковим органом підприємства, установи, організації (підрозділу) в межах наданих їм прав;

— про відмову в прийнятті на роботу:

— працівників, запрошених на роботу в порядку переведення з іншого підприємства, установи, організації;

— молодих спеціалістів, які закінчили вищий навчальний заклад і в установленому порядку направлені на роботу на дане підприємство, в установу, організацію;

— вагітних жінок, жінок, які мають дітей віком до 3 років або дитину-інваліда, а одиноких матерів — при наявності дитини віком до 14 років;

— виборних працівників після закінчення строку повноважень;

— працівників, яким надане право повторного прийому на роботу;

— інших осіб, з якими власник або уповноважений ним орган відповідно до чинного законодавства зобов'язаний укласти трудовий договір. П. 6 постанови Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 р. №9 "Про практику розгляду трудових спорів" передбачено також осіб, які вважають, що їм відмовлено в укладанні трудового договору всупереч гарантіям, передбаченим ст. 22 КЗпП.

Працівник може звернутися до КТС у 3-місячний строк з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права. Власник або уповноважений ним орган не може звернутися до КТС. В інтересах працівника право звернення із заявою до КТС

надане прокурору або органу профспілкової організації, членом якої є працівник. У разі пропуску з поважних причин установленого строку, КТС може його поновити.

КТС зобов'язана розглянути трудовий спір у 10-денний строк з дня подання заяви. Спори повинні розглядатися у присутності працівника, який подав заяву, представників власника або уповноваженого ним органу. Якщо працівник відсутній, то спір може бути розглянутий лише за його письмовою заявою. За бажанням працівника при розгляді спору від його імені може виступати представник профспілкового 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. При повторному нез'явленні працівника без поважних причин комісія може винести рішення про зняття цієї заяви з розгляду, що не позбавляє працівника права знову подати заяву в межах 3-місячного строку з дня, коли працівник дізнався або повинен бути дізнатися про порушення свого права.

Засідання КТС вважається правомочним, якщо на ньому присутні не менше 2/3 обраних до її складу членів. На засіданні ведеться протокол, який підписується головою або його заступником і секретарем.

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, і. дата розгляду спору; суть спору; прізвища членів комісії, власника або представників уповноваженого ним органу; результати голосування і мотивоване рішення комісії. У 3-денний строк копії рішення вручаються працівникові, власникові або уповноваженому ним органу.

У разі незгоди з рішенням КТС працівник чи власник або уповноважений ним орган можуть оскаржити її рішення до суду в 10-денний строк з дня вручення їм виписки з протоколу засідання комісії чи його копії. Пропуск вказаного строку не є підставою відмови у прийнятті заяви. Визнавши причини пропуску поважними, суд може поновити цей строк і розглянути опір по суті. У разі, коли пропущений строк не буде поновлено, заява не розглядається, і залишається в силі рішення КТС. Власник або уповноважений ним орган зобов'язаний виконати рішення КТС у 3-денний строк по закінченні 10 днів передбачених на його оскарження. Однак рішення про відновлення на роботі незаконно переведеного на іншу роботу працівника підлягає негайному виконанню.

Якщо ж власник або уповноважений ним орган не виконує рішення КТС у встановлений строк, комісія видає працівникові посвідчення, що має силу виконавчого листа. У посвідченні вказуються: найменування органу, який виніс рішення щодо трудового спору, дати його прийняття і видачі посвідчення; прізвище, ім'я та по батькові працівника; рішення по суті спору. Посвідчення засвідчується підписом голови або заступника голови КТС та печаткою КТС.

Відповідно до ст. 349 Цивільно-процесуального кодексу України посвідчення комісії по трудових спорах підприємств, установ, організацій належить до виконавчих документів. Виконання рішень покладається на державних виконавців,

На підставі посвідчення, пред'явленого не пізніше 3-місячного строку, державний виконавець виконує рішення КТС у примусовому порядку. У разі пропуску працівником встановленого строку з поважних причин, КТС, що видала посвідчення, може поновити цей строк.

Найважливішою юридичною гарантією прав і свобод людини та громадянина є судовий захист.

У районних (міських) судах розглядаються трудові спори за заявами:

1) працівника чи власника або уповноваженого ним органу, якщо вони не згодні з рішенням КТС підприємства, установи, організації (підрозділу);

2) прокурора, якщо він вважає, що рішення КТС суперечить чинному законодавству.

Спори, перелічені в ст. 232 КЗпП, підлягають безпосередньому розгляду в районних (міських) судах.

Працівник може звернутися із заявою про вирішення трудового спору безпосередньо до районного (міського) суду в 3-місячний строк з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права, а у справах про звільнення в місячний строк з дня вручення копії наказу про звільнення або з дня видачі трудової книжки.

Для звернення власника або уповноваженого ним органу до суду в питаннях стягнення з працівника матеріальної шкоди, заподіяної підприємству, установі, організації, встановлюється строк в один рік з дня виявлення заподіяної працівником шкоди. Цей строк застосовується і при зверненні до суду вищестоячого органу або прокурора.

У разі пропуску з поважних причин вказаних строків районний (міський) суд може їх поновити.

Таким чином, у КЗпП зберігається порядок розгляду трудових спорів судами безпосередньо або після їх попереднього розгляду комісією з трудових спорів, і не враховано положення Конституції України про судовий захист прав і свобод.

Конституцією України розширено можливості судового захисту прав і свобод, в тому числі й трудових. Згідно зі ст. 55 Конституції України усі права і свободи людини і громадянина захищаються судом. Цією статтею закріплено одну з найважливіших гарантій здійснення як конституційних, так й інших прав та свобод людини і громадянина. Вона відповідає зобов'язанням України, що виникли, зокрема, у зв'язку з ратифікацією Україною Міжнародного пакту про громадянські та політичні права, Конвенції про захист прав і основних свобод людини та ін., які згідно зі ст. 9 Конституції є частиною національного законодавства України.

Офіційно тлумачачи цю норму, Конституційний Суд України в своєму рішенні зазначив, що ч. 1 ст. 55 Конституції України треба розуміти так, що кожному гарантується захист прав і свобод у судовому порядку. Суд не може відмовити у здійсненні правосуддя, якщо громадянин України, іноземець, особа без громадянства вважають, що їх права, свободи порушено або порушуються, створено або створюються перешкоди для їх реалізації або мають місце інші ущемлення прав та свобод (див. Рішення Конституційного Суду України від 25 грудня 1997 р. №9-зп у справі за конституційним зверненням громадян Проценко Р.М., Ярошенко П.П. та інших щодо офіційного тлумачення статей 55, 64, 124 Конституції України).

Відповідно до ст. 124 Конституції правосуддя в Україні здійснюється виключно судами і не допускається делегування функцій судів, а також надання цих функцій іншими органами чи посадовими особами. Конституційний Суд дав офіційне тлумачення ч. 2 ст. 124 Конституції. Положення цієї статті необхідно розуміти так, що юрисдикція судів, тобто їх повноваження вирішувати спори про права та інші правові питання, поширюються на всі правовідносини, що виникають у державі. До правовідносин, на які поширюється юрисдикція судів, належать також правовідносини, що виникають з індивідуальних трудових спорів. Враховуючи, що право на працю, право на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом, право на своєчасне одержання винагороди за працю, право на належні, безпечні й здорові умови праці є конституційними, то змінюється механізм захисту цих прав у разі їх порушення.

Раніше майже усі індивідуальні трудові спори спочатку розглядалися в КТС. Недодержання попереднього позасудового

порядку було підставою для відмови в прийнятті позовної заяви суддею згідно з п. 2а ст. 136 Цивільно-процесуального кодексу України (далі ЦПК). Якщо суд першої інстанції при призначенні справи до слухання і розгляду по суті встановлював, що не додержано попереднім позасудовим порядком, то відповідно до п. 1 ст. 229 ЦПК залишав заяву без розгляду.

У випадках порушення закону судом першої інстанції суд касаційної або наглядної інстанції, в силу наданих йому законом повноважень (п. 3 ст. 311, п. 3 ст. 337 ЦПК), скасовував постановлені судом першої інстанції рішення, залишаючи позов без розгляду, з роз'ясненням позивачу права звертання до КТС, а потім до суду. Законодавець спростив цю процедуру, надавши громадянам можливість безпосередньо звертатися до суду для захисту не тільки прав, закріплених у статтях 43, 44, 45 Конституції України, а й інших трудових прав, передбачених законодавством про працю. Якщо громадянин, на свій вибір, звернувся за попереднім позасудовим вирішенням вимоги (наприклад, до КТС за вирішенням підвідомчого їй трудового спору), то подальше вирішення вимоги проводиться з додержанням правил обраного ним порядку (ст. 228 КЗпП).

Однак відмова суду в прийнятті позовних та інших заяв, скарг, оформлених відповідно до чинного законодавства, є порушенням права на судовий захист, яке, згідно з ст. 64 Конституції, не може бути обмежене.

На розвиток положень ч. 2 ст. 124 Конституції про поширення судового захисту, їх офіційного тлумачення Конституційним Судом Верховний Суд України в п. 2 постанови Пленуму від 30 травня 1997 р. №7 "Про посилення судового захисту прав та свобод людини і громадянина роз'яснив судам, що вони не вправі з часу введення в дію Конституції відмовляти фізичним чи юридичним особам у прийнятті до судового, розгляду заяв і звернень. При цьому він звернув увагу на те, що коло прав та свобод людини і громадянина, закріплених Конституцією, не є вичерпним (див. Бюлетень законодавства і юридичної практики України. — 1998. — №1. - С.242).

Тому у випадках, коли районні суди помилково відмовляли у прийнятті позовних заяв щодо індивідуальних трудових спорів після введення в дію Конституції, рекомендуючи позивачам звертатися до КТС для попереднього їх розв'язання, суд вищестоячої інстанції (касаційної і в порядку нагляду) правильно скасовував ухвали районних судів, направляючи позови до тих же судів для розгляду по суті заявлених вимог.

Проходження попередніх позасудових процедур не є обмеженням права на судовий захист, передбаченого ст. 55 Конституції. Звертатися чи не звертатися до цих процедур є правом, а не обов'язком зацікавленої особи і не додержання їх не може бути підставою для відмови у прийнятті заяви або для скасування рішення.

Постановою Пленуму Верховного Суду України від 25 травня 1998 р. №15 внесено зміни і доповнення до п. 3 постанови Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 р. N 9, в якому зазначається, що за загальним правилом індивідуальні трудові спори вирішуються судами безпосередньо або після їх попереднього розгляду комісією по трудових спорах.

У будь-якому разі безпосередньо в районних (міських) судах розглядаються заяви звільнених працівників про поновлення на роботі незалежно від підстави припинення трудового договору, зміну дати і формулювання причин звільнення, оплату за час вимушеного прогулу або виконання нижчеоплачуваної роботи, про виключення з членів кооперативу, колективного сільськогосподарського підприємства, іншої громадської організації, а за заявами керівників підприємства, установи, організації (філії, представництва, відділення та іншого відокремленого підрозділу), їхніх заступників, головних бухгалтерів підприємств, установ, організацій, їхніх заступників, а також службових осіб митних органів, державних податкових інспекцій, яким присвоєно персональні звання, і службових осіб державної контрольно-ревізійної служби та органів державного контролю за цінами, керівних працівників, які обираються, затверджуються або призначаються на посади державними органами, органами місцевого самоврядування, а також громадськими організаціями та іншими об'єднаннями громадян, крім цього, і спори з питань переведення на іншу роботу і накладення дисциплінарних стягнень. Відповідно до п. 1 Перехідних положень Конституції України інші трудові спори вирішуються на розсуд заявника безпосередньо судом або після їх попереднього розгляду комісією з трудових спорів.

Слід мати на увазі, що Пленум Верховного Суду України в п. 8 постанови від 1 листопада 1996 р. №9 "Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя роз'яснив, що суд не вправі відмовити особі в прийнятті позовної заяви лише з тієї підстави, що її вимоги можуть бути розглянуті в передбаченому законом досудовому порядку (Вісник Верховного Суду України. - 1998. — №3).

Сьогодні КТС продовжують діяти і розглядати індивідуальні трудові спори про застосування законодавства про працю, крім спорів, вказаних у статтях 222, 232 КЗпП. Проте необхідно відзначити низьку ефективність їх діяльності, на що зверталась увага в літературі (див., наприклад, Яресько А. Доцільність функціонування комісій по трудових спорах // Право України. — 1998. — №4. — С. 53—55, 66; Чанишева Г., Фадєєнко А. Розгляд судами справ у спорах, що виникають з трудових правовідносин (окремі питання) // Право України. - 1998. - X"8. — С.58—63).

Становище не змінилось і з прийняттям Закону України "Про внесення змін і доповнень, що стосуються розгляду індивідуальних трудових спорів, до Кодексу законів про працю Української РСР та визнання такими, що втратили силу деяких законодавчих актів" від 18 лютого 1992 р., яким був змінений статус КТС. Нині КТС є органом трудового колективу. Правовий статус цього органу і порядок його діяльності врегульовано більш повно порівняно з іншими органами трудового колективу.

Однак, як свідчить практика, працівники з різних причин (невіра в справедливе вирішення справи, очікування розправи з боку власника або уповноваженого ним органу тощо) до КТС звертаються не часто. На багатьох підприємствах (в переважно недержавних) КТС взагалі не обираються. Так, у 1998 р. перевірки, проведені Державною інспекцією праці, більш як 460 підприємств різних форм власності встановлено, що комісії з трудових спорів створено лише на кожному другому підприємстві. Здебільшого вони обираються не загальними зборами, конференцією, а утворюються наказами керівників підприємств (Праця і зарплата. — 1999. — №5 (165). — Березень). З урахуванням конституційного права на судовий захист постає питання про доцільність збереження в новому Трудовому кодексі порядку, передбаченого главою XV КЗпП.

Враховуючи те, що вирішення індивідуальних трудових спорів на підприємств, в установі, організації поступово відмирає, в майбутньому, ймовірно, ця категорія спорів відійде повністю до юрисдикції судів, але це вже не трудове, а цивільно-процесуальне право. Тому ми включили главу "Трудові спори і порядок їх вирішення" до розділу "Колективне трудове право". У межах підприємств, установ, організацій будуть вирішуватися, саме колективні трудові спори.

На практиці мають місце випадки, коли одночасно з позовними вимогами про поновлення на роботі, стягнення заробітної плати під час вимушеного прогулу позивачем подаються вимоги про відшкодування моральної (немайнової) шкоди. В окремих випадках

суди ці вимоги задовольняли, в інших — в позовах про відшкодування моральної шкоди відмовляли, посилаючись на те, що вони не передбачені законом, зокрема ст. 235 КЗпП. Пред'являючи вимогу про відшкодування моральної шкоди, позивачі у ряді випадків посилаються на ст. 56 Конституції. Однак положення ст. 56 Конституції про право кожного на відшкодування за рахунок держави чи органів місцевого самоврядування матеріальної або моральної шкоди, завданої незаконними рішеннями, діями чи бездіяльністю органів державної влади, органів місцевого самоврядування, їх посадових і службових осіб при здійсненні ними своїх повноважень, на права й обов'язки сторін у трудових правовідносинах не поширюються. У вказаній статті не йде мова про відповідальність сторін, в ній вказані інші суб'єкти. Тому не можна вважати, що у випадках незаконного звільнення або іншого порушення трудових прав, можна покласти на власника обов'язок відшкодувати працівнику моральну шкоду на підставі ст. 56 Конституції.

Донедавна обов'язок власника або уповноваженого ним органу відшкодувати моральну шкоду працівникові був передбачений лише в одному випадку, якщо небезпечні або шкідливі умови праці призводили до моральної втрати потерпілого, порушення його нормальних життєвих зв'язків, і вимагали від нього додаткових зусиль для організації свого життя (ст. 173-1 КЗпП, ст. 12 Закону України "Про охорону праці", п. 2 постанови Пленуму Верховного Суду України від 31 березня 1995 р. №4 "Про судову практику в справах про відшкодування моральної (немайнової) шкоди"). Пленум Верховного Суду України в п. 13 постанови від 31 березня 1995 р. роз'яснив судам, що за чинним законодавством обов'язок по відшкодуванню моральної шкоди, заподіяної у сфері трудових відносин, настає у випадках, коли не було передбачено умовами укладеного сторонами контракту (п. 18 Положення про порядок укладення контрактів при прийнятті (найманні) на роботу працівника, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України №170 від 19 березня 1994 р.) або коли така шкода є наслідком небезпечних чи шкідливих умов праці (ст. 173-1 КЗпП) (Постанови Пленуму Верховного Суду України (1995 - 1998). Правові позиції щодо розгляду судами окремих категорій цивільних справ // Бюлетень законодавства і юридичної практики України. — 1998. — №8. — С. 10—11). Законом України "Про внесення змін до Кодексу законів про працю України" від 24 грудня 1999 р. ст. 173-1 виключена, а КЗпП доповнено новою ст. 237-1, яка закріплює загальний обов'язок власника відшкодувати моральну шкоду працівнику в трудових відносинах. Згідно з зазначеною статтею

відшкодування власником або уповноваженим ним органом моральної шкоди працівнику провадиться у разі, якщо порушення його законних прав призвели до моральних страждань, втрати нормальних життєвих зв'язків і вимагають від нього додаткових зусиль для організації свого життя.

Виникає також питання про підвідомчість судам загальної юрисдикції індивідуальних спорів про встановлення умов праці та порядок їх розгляду. В юридичній літературі вони називаються спорами непозовного характеру, оскільки йдеться не про відновлення порушеного права (законного інтересу), а про встановлення нового права (див. Трудове право: Учебник / Под ред. проф. О.В. Смирнова. - М., 1996. — С. 316). Законом України "Про внесення змін і доповнень, що стосуються розгляду індивідуальних трудових спорів, до Кодексу законів про працю Української РСР та визнання такими, що втратили чинність, деяких законодавчих актів" викладено у новій редакції главу XV КЗпП "Індивідуальні трудові спори". Ст. 242, яка передбачала порядок вирішення спорів про встановлення умов праці або зміну встановлених умов праці, була виключена.

У літературі з трудового права зазначається, що спори позовного характеру, що виникають з приводу застосування нормативно-правових актів, договорів і угод, пов'язані з подачею заяви (вчиненням позову) до юрисдикційного органу. Це — індивідуальні трудові спори позовного характеру. Спори непозовного характеру виникають з питань встановлення або зміни умов праці, як правило, вони мають колективне значення і відповідно є колективними трудовими спорами (див. Российское трудовое право; Учеб. для вузов / Отв. ред. проф. Л.Д. Зайкин. -- М., 1997. - С. 348). Встановлення та зміна умов праці здійснюється на підставі колективного договору, інших угод, що стосуються усіх працівників, їх окремих категорій або професійних груп, і спір, що виникає, має колективне значення. Разом з тим зустрічаються й індивідуальні трудові спори про встановлення нових або зміну існуючих умов праці (наприклад, про присвоєння робітнику кваліфікаційного розряду).

В главі XV КЗпП, на нашу думку, все ж повинна бути норма, що передбачає порядок вирішення таких спорів. Таку норму збережено в КЗпП Російської Федерації (відповідно до ст. 219 КЗпП спори про встановлення нових або зміну існуючих умов праці працівника вирішуються адміністрацією, відповідним профспілковим органом в межах наданих їм прав).

Із набранням чинності Конституцією України ця категорія індивідуальних трудових спорів підвідомча районним (міським)

судам, виходячи з положень Конституції про поширення судового захисту прав людини і громадянина, але, як і раніше, не підвідомча КТС.

Законодавством встановлені особливості розгляду трудових спорів суддів, прокурорсько-слідчих працівників, а також працівників навчальних, наукових й інших установ прокуратури, які мають класні чини. Йдеться про порядок оскарження цими працівниками накладених дисциплінарних стягнень. Так, згідно зі ст. 14 Дисциплінарного статуту прокуратури України, наказ про притягнення до дисциплінарної відповідальності може бути оскаржено працівником Генеральному прокурору України в місячний строк з дня ознайомлення з наказом.

Генеральний прокурор приймає рішення по скарзі в 10-денний строк, а в разі проведення перевірки - не пізніше одного місяця з дня її надходження. Про прийняте рішення повідомляється працівнику, який звернувся зі скаргою.

Відповідно до ст. 16 Дисциплінарного статуту рішення Президента України та Генерального прокурора України про позбавлення класного чину, наказ Генерального прокурора про застосування дисциплінарних стягнень або відмова у поновленні на роботі прокурорсько-слідчих працівників, звільнених прокурорами Автономної Республіки Крим, областей, міста Києва та прирівняними до них прокурорами, можуть бути оскаржені до Верховного Суду України в місячний строк.

Відповідно до ст. 35 Закону України "Про статус судів" рішення кваліфікаційної комісії суддів, загальних судів Автономної Республіки Крим, областей, міст Києва і Севастополя, арбітражних та військових судів, може бути оскаржено до Вищої кваліфікаційної комісії суддів України протягом 10 днів з дня вручення копії рішення комісії. Кваліфікаційна комісія судів розглядає дисциплінарну справу в 10-денний строк з дня порушення дисциплінарного порушення. Розгляд дисциплінарної справи проводиться тільки в межах обвинувачення, викладеного у постанові (рішенні) про порушення дисциплінарного провадження. Згідно із Законом України "Про Вищу раду юстиції" від 15 січня 1998 р. Вища рада юстиції розглядає скарги на рішення про притягнення до дисциплінарної відповідальності судів спеціалізованих, апеляційних та місцевих судів, а також прокурорів не пізніше 1 місяця з дня їх надходження, а в разі додаткової перевірки обставин та матеріалів справи — не пізніше 3 місяців з дня надходження скарги (ст. 45 Закону).

Щодо порядку розгляду трудових спорів, встановленого ст.14 Дисциплінарного статуту прокуратури України та ст. 45 Закону

України "Про Вищу раду юстиції", то, на нашу думку, з урахуванням положень статей 55, 124 Конституції досудовий порядок не виключає можливості подальшого звернення працівників до суду. Інші індивідуальні спори окремих категорій працівників, зазначених у ст. 222 КЗпП, вирішуються в загальному порядку.

Головний державний інспектор

І.Заєць