

УДК 349.2

КОМІСІЯ ІЗ ТРУДОВИХ СПОРІВ ЯК ОРГАН, СТВОРЕНИЙ ІЗ ВИКОРИСТАННЯМ ЮРИДИЧНОЇ ФІКЦІЇ: ПРОБЛЕМИ ТА ШЛЯХИ РЕФОРМУВАННЯ

Сиротнікова Я.Є.,
здобувач кафедри трудового права
Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого

У статті проаналізовано правовий статус комісії із трудових спорів як колективного суб'єкта трудового права в аспекті реалізації юридичної фікції як засобу юридичної техніки.

Ключові слова: комісія із трудових спорів, юридична фікція, фікції в трудовому праві, трудова правосуб'єктність.

В статье проанализирован правовой статус комиссии по трудовым спорам как коллективного субъекта трудового права в аспекте реализации юридической фикции как средства юридической техники.

Ключевые слова: комиссия по трудовым спорам, юридическая фикция, фикции в трудовом праве, трудовая правосубъектность.

Syrotnikova Ya.Ye. COMMISSION ON LABOR PROCEEDS AS AN ORGAN CREATED BY USING THE LEGAL FIXTURE: PROBLEMS AND WAYS OF REFORM

Labor dispute commission legal status as a collective subject of labor law in the aspect of legal fiction implementation is analyzed in this article.

Key words: labor dispute commission, legal fiction, fictions in labor law, labor law legal personality.

Вступ. Комісія із трудових спорів – колективний суб'єкт трудового права, основним призначенням якого є позасудовий захист трудових прав працівників від можливих зловживань або порушень із боку роботодавця. Останні наукові дослідження свідчать про те, що назріло питання реформування чинного трудового законодавства в частині розгляду трудових спорів. Пропонується здійснити дослідження правових норм, які регулюють діяльність комісії із трудових спорів кризь призму створення даного органу з використанням юридичної фікції. Відповідний підхід допоможе виявити помилки, якщо їх припустилися на етапі правотворчості.

Постановка завдання. Метою статті є здійснення правового аналізу діяльності комісії із трудових спорів як органу, створеного з використанням засобу юридичної техніки – юридичної фікції, та визначення шляхів його реформування.

Результати дослідження. Індивідуальні трудові спори врегульовуються порядком, передбаченим гл. XV чинного Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП), який регламентує такі способи розгляду індивідуальних трудових спорів: комісією із трудових спорів (ст. ст. 223–280 КЗпП України), судовим порядком (ст. ст. 231–234 КЗпП України), окремим порядком розгляду трудових спорів окремих категорій працівників (ст. 222 КЗпП України) [1].

Розгляд індивідуального трудового спору комісією із трудових спорів передбачає дотримання низки вимог, починаючи з етапу створення такого органу до реалізації ним наданих повноважень, що впливають з положень чинного трудового законодавства України.

Уже на етапі створення комісії із трудових спорів (далі – КТС) великого значення набуває питання визначення трудової правосуб'єктності вказаного органу: порядок її набуття та реалізації.

В. Костюк зазначає, що виникнення правосуб'єктності в КТС як органу, уповноваженого розглядати індивідуальні трудові спори, зумовлено двома основними умовами: по-перше, це легалізаційна умова, ухвалення загальними зборами (конференцією трудового колективу) підприємства, установи організації (далі – роботодавця – юридичної особи) рішення про створення КТС та обрання її членів; по-друге, це організаційна умова, забезпечення організації діяльності КТС [2, с. 77].

Загальновідомо, що фізична особа набуває трудової правосуб'єктності за досягнення певного віку, тоді як для інших суб'єктів трудового права законодавець визначає більш складний порядок її набуття, тобто передбачає низку легалізаційних умов створення колективного суб'єкта права. Це пов'язано з тим, що перед законодавцем постає завдання щодо відокремлення особистості колективного суб'єкта права від особистостей (фізичних осіб), які фактично її утворюють; наділення такого суб'єкта власною волею, від'ємною від волі фізичних осіб. Тобто правові норми, що закріплюють порядок створення колективного суб'єкта права – комісії із трудових спорів, повинні містити низку умов, за якими певна кількість фізичних осіб може утворити відокремленого суб'єкта.

Отже, вбачається, що в разі створення органу – комісії із трудових спорів – застосовується такий засіб юридичної техніки, як юридична фікція. За допомогою цього засобу стає можливим через впровадження відповідних норм права наділити суб'єкта можливістю діяти уособлено, реалізовувати права й обов'язки.

Так, легалізаційна умова створення комісії із трудових спорів закріплена в ст. 223 КЗпП. Відповідно до вказаної статті, комісія із трудових спорів обирається загальними зборами (конференцією) трудового колективу підприємства, установи, організації з кількі-



стю працюючих не менш як 15 осіб; порядок обрання, чисельність, склад і строк повноважень комісії визначаються загальними зборами (конференцією) трудового колективу підприємства, установи, організації [1].

Зауважимо, що легалізаційна умова створення КТС не є детально регламентованою, у зв'язку із чим постає багато питань стосовно порядку обрання її членів.

Так, А. Слюсар зауважує, що в законодавстві взагалі відсутній механізм створення комісій із трудових спорів. Зокрема, залишається відкритим питання, яким чином загальні збори (конференція) повинні утворювати комісію: шляхом таємного або відкритого голосування, або за власним бажанням власника із числа робітників. На думку вченого, саме ця прогалина в законодавстві дає власнику можливість безпосередньо впливати на роботу комісії із трудових спорів, оскільки, найімовірніше, саме за його ініціативою буде затверджений такий склад комісії, який буде підтримувати його інтереси, а не захищати трудові права працівників. Тому ефективності в діяльності цієї комісії, звичайно, не буде, а значить, і виконувати в повному обсязі покладені на неї функції щодо захисту прав працівників вона не зможе [3, с. 93].

В. Костюк вважає, що саме формування КТС колективом тих, хто працює в роботодавця, є однією із ключових проблем [2, с. 78].

Вбачається, що в структурі норм права, які регулюють питання створення комісії із трудових спорів, утворення власної волі суб'єкта є невизначеним, що, у свою чергу, надає можливість роботодавцю впливати на працівників товариства, які також можуть входити до складу зазначеної комісії.

Отже, законодавець, використовуючи юридичну фікцію, створив так звані змішані правові фікції, тобто норми, що мають на меті захист прав та інтересів суб'єктів трудового права, однак через недосконалий механізм реалізації не працюють. На заваді врегулюванню індивідуального трудового спору може стати процедура вибору членів КТС та їхня підпорядкованість роботодавцю як протилежній працівникові стороні конфлікту.

Проблемним питанням є не лише встановлення трудової правосуб'єктності комісії із трудових спорів, але й питання прирівнювання вказаного органу до судового.

Так, згідно із ч. 1 ст. 224 КЗпП України, комісія із трудових спорів є обов'язковим первинним органом з розгляду трудових спорів, що виникають на підприємствах, в установах, організаціях, за винятком спорів, зазначених у ст. ст. 222, 232 цього Кодексу [1].

Вбачається, що працівник може звернутися із заявою до комісії із трудових спорів, якщо він особисто не зміг врегулювати спір із власником або уповноваженим ним органом. Згідно зі ст. 224 КЗпП, цей етап вирішення індивідуального трудового спору повинен обов'язково передувати етапу звернення до судів загальної юрисдикції.

Водночас право на звернення до суду по судовий захист прав та охоронюваних законом інтересів – одне з важливіших конституційних прав громадян. Відповідно до

ст. 55 Конституції України, права і свободи людини і громадянина захищаються судом [4].

Кожному гарантується право на оскарження в суді рішень, дій чи бездіяльності органів державної влади, органів місцевого самоврядування, посадових і службових осіб. Кожен має право після використання всіх національних засобів правового захисту звертатися по захист своїх прав і свобод до відповідних міжнародних судових установ чи до відповідних органів міжнародних організацій, членом або учасником яких є Україна.

Отже, зважаючи на те, що за Конституцією України досудовий порядок не є обов'язковим, це робить вищезазначену норму такою, що не відповідає конституційним засадам правопорядку, встановленому в нашій державі.

Норма права, яка передбачає обов'язковість звернення до комісії з розгляду трудових спорів (ст. 224 Кодексу законів про працю України), є деструктивною правовою фікцією, оскільки заважає учасникам трудових відносин в реалізації їхніх прав. Зокрема, визначена правова фікція щодо обов'язковості звернення до КТС заважає учасникам трудових відносин у реалізації їхнього конституційного права на звернення по захист до судового органу.

Деструктивні правові фікції виникають унаслідок некоректного застосування законодавцем юридичної техніки та порушують наявну структуру взаємозв'язків між учасниками суспільних відносин. На переконання О.В. Ул'яновської, деструктивні фікції є уявними юридичними конструкціями, які не сприйняті правовою доктриною [5, с. 184].

Деструктивною правовою фікцією також є ст. 230 Кодексу законів про працю України, яка передбачає, що в разі невиконання власником або уповноваженим ним органом рішення комісії із трудових спорів у встановлений строк працівникові підприємства, установи, організації видається посвідчення, що має силу виконавчого листа [1].

У посвідченні вказуються найменування органу, який ухвалив рішення щодо трудового спору, дати прийняття і видачі та номер рішення, прізвище, ім'я, по батькові й адреса стягувача, найменування й адреса боржника, номери його рахунків у банках, рішення по суті спору, строк пред'явлення посвідчення до виконання. Посвідчення засвідчується підписом голови або заступника голови КТС підприємства, установи, організації та печаткою КТС.

Посвідчення не видається, якщо працівник чи власник або уповноважений ним орган звернувся із заявою про вирішення трудового спору до районного, районного в місті, міського чи міськрайонного суду.

На підставі посвідчення, пред'явленого не пізніше тримісячного строку до районного, міського (міста обласного значення), районного в місті відділу державної виконавчої служби, державний виконавець виконує рішення КТС примусовим порядком.

Отже, посвідчення КТС набуває статусу виконавчого документа і підлягає виконанню за правилами, визначеними в Законі України «Про виконавче провадження».

Аналіз ст. 3 Закону України «Про виконавче провадження» свідчить про те, що за зна-

ченням та впливом на суб'єктів трудового права посвідчення комісії із трудових спорів, що видаються на підставі відповідних рішень таких комісій, прирівнюються до судових наказів судів, ухвал, постанов, виконавчих написів нотаріусів, постанов державних та приватних виконавців, постанов органів (посадових осіб), уповноважених розглядати справи про адміністративні правопорушення у випадках, передбачених законом, рішень інших державних органів та рішень Національного банку України, рішень Європейського суду з прав людини [6].

У конструкції ст. 230 Кодексу законів про працю використано юридичну фікцію, яка надає комісії повноваження на вирішення трудового спору з виданням виконавчого документа, тоді як насправді комісія із трудових спорів не є судовим чи іншим державним органом, зареєстрованим відповідно до вимог законодавства.

А. Нашіць слухно зазначає, що сутність прийому фікції полягає в штучному уподібненні або прирівнюванні один до одного таких речей, які насправді різні (а часом навіть протилежні). Фікція йде шляхом свідомого отождолення істинного з неістинним, свідомого переміщення реальних моментів у процесі появи і розвитку [7, с. 221–222].

Однак варто визначити, що штучне уподібнення або прирівнювання не повинно йти у розріз з уже сформованими правовими доктринами та призводити до посягання на фундаментальні права суб'єктів трудового права.

Зокрема, комісії із трудових спорів не можуть прирівнюватися до судових органів чи вбирати повноваження судів. Зазначене пояснюється тим, що правосуб'єктність судових органів строго визначена залежно від виду судового органу і його функцій. Водночас суд – це завжди юридична особа, яка зареєстрована відповідним законодавству порядком, а судді – компетентні. Комісія із трудових спорів – це орган, який має великий вплив на права й обов'язки суб'єктів трудового права, водночас цей орган не проходить відповідної реєстрації, не є юридичною особою та містить у своєму складі лише осіб, що працюють на підприємстві.

Отже, норми права, які передбачають обов'язковість звернення до комісії із розгляду трудових спорів (ст. 224 Кодексу законів про працю України) та можливість видання такою комісією посвідчення, що має силу виконавчого листа (ст. 229 КЗпП України), є деструктивними, отже, такими, які повинні бути виключені законодавцем із норм трудового права.

Варто визнати, що визначені недоліки враховані під час підготовки проекту Трудового кодексу України № 1658 від 27 грудня 2014 р.

По-перше, у тексті проекту Трудового кодексу України № 1658 від 27 грудня 2014 р., підготовленого до другого читання 24 липня 2017 р., регламентовано, що індивідуальні трудові спори розглядаються судом, рішення суду є обов'язковим. За бажанням працівник може звернутися по захист своїх прав до комісії із трудових спорів, якщо така комісія утворена в юридичній особі, в якій працює

працівник (ст. 369 проекту Трудового кодексу України) [8].

Тобто планується вирішити питання про те, що спочатку особа може звернутись до суду, як це і регламентує Конституція України, по захист своїх прав, а лише за власним бажанням працівник зможе звернутися до комісії із трудових спорів, якщо така комісія утворена в юридичній особі.

По-друге, визначено, що рішення комісії із трудових спорів підлягає добровільному виконанню у визначені в ньому строки (ст. 379 проекту № 1658) [8]. Водночас проект Трудового кодексу України № 1658 уже не містить норми щодо видання комісією із трудових спорів листів, що мають силу виконавчого документа. Відповідне свідчить про відмову законодавця від використання в даному випадку юридичної фікції, з огляду на неможливість прирівнювання комісії із трудових спорів до судового органу.

У результаті аналізу положень чинного трудового законодавства та проекту Трудового кодексу України № 1658 від 27 грудня 2014 р. можна дійти висновку, що в частині створення КТС загальні основи її функціонування та діяльності майже не передбачені ні КЗпП України, ні проектом № 1658, ні будь-яким спеціальним законом, у загальному вигляді їхній правовий статус досі не визначено.

Очевидно, що перспективним напрямом удосконалення правового статусу комісії із трудових спорів може бути розуміння її як незалежного юрисдикційного органу.

З огляду на зазначене, слухним є досвід законодавця з упровадження норм функціонування в Україні третейських судів.

Відповідно до ст. 2 спеціального Закону України «Про третейські суди», третейський суд – недержавний незалежний орган, що утворюється за угодою або відповідним рішенням заінтересованих фізичних та/або юридичних осіб у порядку, встановленому цим Законом, для вирішення спорів, що виникають із цивільних та господарських правовідносин. В Україні можуть утворюватися та діяти постійно діючі третейські суди та третейські суди для вирішення конкретного спору (суди ad hoc). Третейські суди, що постійно діють, та третейські суди для вирішення конкретного спору утворюються без статусу юридичної особи (ст. 7 Закону). Водночас третейський суд, що постійно діє, підлягає державній реєстрації в порядку, передбаченому Законом України «Про державну реєстрацію юридичних осіб, фізичних осіб-підприємців та громадських формувань». Третейські суди у своїй діяльності керуються Положенням і Регламентом [9].

Рішення третейського суду виконуються зобов'язаною стороною добровільно, в порядку та строки, що встановлені в рішенні. Якщо в рішенні строк його виконання не встановлений, рішення підлягає негайному виконанню. Заява про видачу виконавчого документа може бути подана до компетентного суду протягом трьох років із дня ухвалення рішення третейським судом. Така заява підлягає розгляду компетентним судом протягом 15 днів із дня її надходження до суду.



Про час та місце розгляду заяви повідомляються сторони, проте неявка сторін чи однієї зі сторін не є перешкодою для судового розгляду заяви (ст. ст. 55, 56 Закону). Отже, до початку примусового виконання рішення третейського суду заінтересована сторона повинна звернутися до суду із заявою про видачу виконавчого документа.

Із зазначеного вбачається, що діяльність третейського суду як «альтернативного» недержавного органу, по-перше, регулюється спеціальним законом; по-друге, передбачає порядок його утворення й обов'язкову державну реєстрацію; по-третє, передбачає необхідність затвердження Положення та Регламенту третейського суду; по-четверте, встановлює компетенцію та порядок вирішення спорів; по-п'яте, найголовніше, засвідчує те, що примусове виконання рішення третейського суду можливе на підставі наказу на його виконання, який видається компетентним судом, та інші положення.

Отже, здається, що реалізація захисту прав та інтересів суб'єктів трудового права та вдосконалення правового регулювання вирішення трудових спорів можливі шляхом створення єдиного органу як альтернативного судового захисту – трудових третейських судів. У зв'язку із чим вважаємо, що подальше реформування трудового права в частині регулювання питання врегулювання трудових спорів буде неможливим без застосування юридичних фікцій.

Висновки. Комісія із трудових спорів є органом, можливість існування якого закріплена законодавцем в нормах трудового права завдяки використанню юридичної фікції як засобу юридичної техніки. Юридична фікція здатна створювати колективні суб'єкти права, зокрема, визначену чисельність працівників товариства наділяти статусом КТС, що, у свою чергу, може забезпечувати процесуальну економію юридичних засобів і сил, полегшувати шляхи досягнення необхідно-

го результату. Але досягнення зазначеного можливе лише тоді, коли механізм створення органу, покликаного вирішувати трудові спори, є детальним, а діяльність повною мірою регламентована. Аналіз чинного трудового законодавства свідчить про те, що застосування юридичної фікції під час створення КТС нині не є виправданим, оскільки призвело до появи деструктивних правових фікцій, які заважають учасникам трудових відносин реалізовувати свої фундаментальні права. Водночас здається можливим створення нової системи правових фікцій, яка зможе передбачити існування незалежного органу з урегулювання трудових спорів із детальним визначенням його правового статусу. З урахуванням визначеного вважаємо окресленими подальші межі наукового дослідження зазначеного питання.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Кодекс законів про працю України. *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: <http://zakon.rada.gov.ua>.
2. Костюк В. Трудова правосуб'єктність професійної спілки: поняття та особливості. *Часопис Національного університету «Острозька академія»*. Серія «Право». 2011. № 2 (4). URL: <http://lj.oa.edu.ua/articles/2011/n2/11kvlpto.pdf>.
3. Слюсарь А. Общие принципы создания и функционирования комиссий по трудовым спорам. *Проблемы законности* : сборник научных трудов. Харьков, 2014. Вып. 126. С. 92–99.
4. Конституція України. *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: <http://zakon.rada.gov.ua>.
5. Ул'яновська О. Сутність правової фікції. *Право України*. 2011. № 1. С. 184–187.
6. Про виконавче провадження: Закон України. *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: <http://zakon.rada.gov.ua>.
7. Нашиц А. Правотворчество. Теория и законодательная техника. Москва, 1974. С. 256.
8. Проект Трудового кодексу України № 1658 від 27 грудня 2014 р., підготовлений до другого читання 24 липня 2017 р. *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: <http://zakon.rada.gov.ua>.
9. Про третейські суди: Закон України. *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: <http://zakon.rada.gov.ua>.