

Лекція на тему:
**Процедурні питання вирішення
індивідуальних трудових спорів**



План лекційного заняття

- 1) Загальна характеристика органів що вирішують індивідуальні трудові спори.
- 2) Порядок створення та компетенція комісії по трудових спорах
- 3) Трудові спори, що підлягають безпосередньому розгляду у районних, районних у місті, міських чи міськрайонних судах.
- 4) Обчислення строків

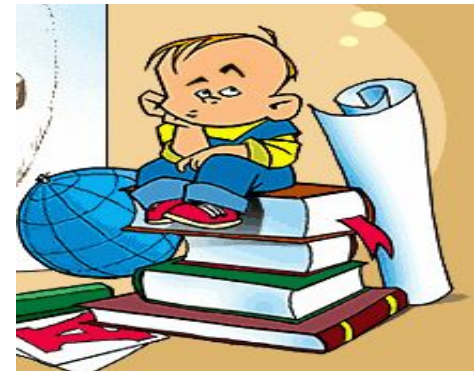
- Закон України "Про соціальний діалог в Україні" від 23.12.2010р.
- Закон України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)" 03.03.1998р.
- Закон України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності" від 15.09.1999:р.
- Закон України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012
- Про практику застосування законодавства про оплату праці: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 24 грудня 1999р.
- Про практику розгляду судами трудових спорів: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992р.
- Про практику розгляду судами цивільних справ за позовами про відшкодування шкоди: Постанова Пленуму Верховного України від 27.03.1992р
- Про судову практику в справах про відшкодування моральної (немайнової) шкоди: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 31 березня 1995р.
- Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівникам: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 29 грудня 1992р.
- Про охорону праці: Роз'яснення Міністерства праці України до окремих статей Закону України від 21.09.93р.

- 1) Загальна характеристика органів що вирішують індивідуальні трудові спори.



Органами, які розглядають індивідуальні трудові спори є:

- комісія по трудових спорах (КТС);
- місцеві суди;
- спеціальні органи, передбачені законодавством для розгляду спорів окремих категорій працівників.



- 2) Порядок створення та компетенція комісії по трудових спорах.



Створювати комісії з трудових спорів
право трудового колективу.

У комісію з трудових спорів обираються працівники, які знають чинне трудове законодавство, користуються повагою в колективі, й обираються на весь строк її повноважень.

Комісія з трудових спорів обирає зі свого складу голову, його заступників і секретаря комісії.



Відповідно до постанови Пленуму Верховного Суду України “Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя” вказано, що **суд не може відмовити особі в прийнятті позовної заяви чи скарги лише на тій підставі, що її вимоги можуть бути розглянуті в передбаченому законом досудовому порядку.**

Комісія з трудових спорів орган що розглядає трудові спори, які виникають на підприємствах, в установах, організаціях і **не розглядає** трудові спори якщо вони підлягають безпосередньому розглядові у **місцевих судах і трудових спорів, суддів, прокурорсько-слідчих працівників, а також працівників навчальних, наукових та інших установ прокуратури, які мають класні чини.**

- 3) Трудові спори, що підлягають безпосередньому розгляду у районних, районних у місті, міських чи міськрайонних судах.



Безпосередньо в районних, районних у місті, міських чи міськрайонних судах розглядаються трудові спори за заявами:

- 1) працівників підприємств, установ, організацій, де комісії по трудових спорах не обираються;
- 2) працівників про поновлення на роботі незалежно від підстав припинення трудового договору, зміну дати і формулювання причини звільнення, оплати за час вимушеного прогулу або виконання нижчеоплачуваної роботи

- 3) керівника підприємства, установи, організації (філіалу, представництва, відділення та іншого відокремленого підрозділу), його заступників, головного бухгалтера підприємства, установи, організації, його заступників, а також службових осіб органів доходів і зборів, яким присвоєно спеціальні звання, і службових осіб центральних органів виконавчої влади, що реалізують державну політику у сферах державного фінансового контролю та 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 накладання дисциплінарних стягнень

- 4) власника або уповноваженого ним органу про відшкодування працівниками матеріальної шкоди, заподіяної підприємству, установі, організації;
- 5) працівників у питанні застосування законодавства про працю, яке відповідно до чинного законодавства попередньо було вирішено власником або уповноваженим ним органом і виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації (підрозділу) в межах наданих їм прав;
- 6) працівників про оформлення трудових відносин у разі виконання ними роботи без укладення трудового договору та встановлення періоду такої роботи.

- Безпосередньо в районних, районних у місті, міських чи міськрайонних судах розглядаються також спори про відмову у прийнятті на роботу:
- 1) працівників, запрошених на роботу в порядку переведення з іншого підприємства, установи, організації;
- 2) молодих спеціалістів, які закінчили вищий навчальний заклад і в установленому порядку направлені на роботу на дане підприємство, в установу, організацію;
- 3) вагітних жінок, жінок, які мають дітей віком до трьох років або дитину-інваліда, а одиноких матерів (батьків) - при наявності дитини віком до чотирнадцяти років;

- 4) виборних працівників після закінчення строку повноважень;
- 5) працівників, яким надано право поворотного прийняття на роботу;
- 6) інших осіб, з якими власник або уповноважений ним орган відповідно до чинного законодавства зобов'язаний укласти трудовий договір.

Підвідомчість трудового спору комісії з трудових спорів вирішується на її засіданні.

Встановивши, що трудовий спір працівника

не входить до її компетенції, комісія з трудових спорів виносить про це **рішення.**

Працівник може звернутися до комісії по трудових спорах у **тримісячний строк** з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права, а у спорах про виплату належної йому заробітної плати - **без обмеження будь-яким строком.**

Поважність причин пропуску встановленого строку оцінюється самою **комісією з трудових спорів на її засіданні.**

Поважними причинами визнаються: хвороба працівника, відрядження, відпустка, визнання роботодавцем боргу й обіцянка роботодавця усунути порушення суб'єктивного права працівника, а також інші причини, що заслуговують на увагу.

Якщо працівник **не знав** про порушення
свого права, то перебіг строку для
звернення до комісії з трудових спорів
не розпочинається.

Засідання комісії з трудового спору
проводяться **у вільний від роботи час,**
якщо колективним договором не
передбачено інше.

Працівник і власник
або уповноважений ним орган
мають право заявити мотивований відвід
будь-якому члену комісії.



Комісія з трудових спорів зобов'язана розглянути трудовий спір у **десятиденний строк** від дня подання заяви. Спори повинні розглядатись у присутності працівника, який подав заяву, представників власника чи уповноваженого ним органу.

Якщо працівник або його представник **не з'являться** на засідання комісії з трудових спорів, розгляд заяви **відкладається** до наступного засідання. Якщо працівник **не з'явився повторно** без поважних причин, комісія може винести **рішення** про зняття заяви працівника щодо трудового спору з розгляду.

У протоколі засідання комісії фіксується хід розгляду трудового спору, всі прохання й аргументи сторін, виступи свідків, експертів, оцінка письмових доказів, мотивований відвід, а також інші відомості у справі, пропозиції комісії теж фіксуються у протоколі засідання.

Комісія приймає рішення
більшістю голосів членів комісії з
трудових спорів, присутніх на засіданні.
Член комісії з трудових спорів, який **не**
згоден із рішенням
більшості членів комісії, **теж підписує**
протокол засідання комісії з
трудових спорів.

У рішенні комісії вказується: повна назва 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 його розгляду.

Копії рішення комісії **у триденний строк** вручаються працівникові, власнику або уповноваженому ним органіві.





Рішення, прийняте комісією з трудових спорів **не переглядається**, але комісія з трудових спорів може винести **додаткове рішення для роз'яснення** вже прийнятого рішення.

Суд не має наглядових чи контролюючих повноважень щодо рішення пов'язаного з трудовим спором, прийнятого КТС і не має **права переглядати, змінювати чи відмінити рішення комісії.**

Формою оскарження рішення КТС з трудових спорів є позовна заява працівника. Працівник може звернутися до суду **за вирішенням індивідуального трудового спору і у разі порушення строку розгляду його заяви в КТС.**

Заяву до суду пов'язану з вирішенням індивідуального трудового спору може подати:

- а) власник або уповноважений ним орган, коли він не згоден із рішенням комісії з трудових спорів підприємства, установи, організації (підрозділу);
- б) прокурор, якщо він вважає, що рішення КТС суперечить чинному законодавству;
- в) профспілки на захист прав та інтересів члена цієї організації, інші громадські організації чи окремі громадяни у випадках, коли згідно із законом вони можуть звертатися до суду, аби захистити права інших осіб.

Термін оскарження рішення комісії з трудових спорів у суді вважається процесуальним, а тому його пропуск (ст. 85 ЦПК) підстава залишити заяву **без розгляду.**



На підставі посвідчення, пред'явленого не пізніше **три місячного строку** до районного, міського (міста обласного значення), районного (у місті) відділу державної виконавчої служби, державний виконавець виконує рішення комісії з трудових спорів у примусовому порядку. Посвідчення про примусове виконання рішення з трудового спору можуть видавати й комісії з трудових спорів підрозділів.

Посвідчення про примусове виконання рішення з трудового спору, як виконавчий документ, за змістом має відповідати структурі:

- назва документа, дата видачі та назва органу, який виніс рішення щодо трудового спору;
- дата і номер рішення, за яким видано виконавчий документ;
- прізвище, ім'я по батькові стягувача й боржника, їх адреси,
- дата і місце народження боржника та його місце роботи (для громадян), номери рахунків у кредитних установах (для юридичних осіб);
- резолютивна частина рішення;
- дата набрання чинності рішенням;
- строк пред'явлення виконавчого документа до виконання.

Посвідчення **не видається**, якщо працівник чи власник або уповноважений ним орган звернувся у встановлений строк із заявою про вирішення трудового спору до місцевого **суду**.

За трудовими спорами встановлена **альтернативна підсудність**. Позови, що випливають з трудових правовідносин, можуть подаватися також за місцем проживання позивача, позови про поновлення трудових прав можуть пред'являтися

позивачем за місцем його проживання або за місцем знаходження відповідача.

Суддя провадить такі дії:

- опитує позивача по суті заявлених ним позовних вимог, з'ясовує у нього можливі з боку відповідача заперечення та, якщо це необхідно, пропонує позивачеві подати додаткові докази, а також роз'яснює йому всі процесуальні права й обов'язки позивача;
- у разі необхідності викликає відповідача для попереднього опитування, пов'язаного з обставинами справи, з'ясовує можливі з його боку заперечення проти позову, роз'яснює йому всі його процесуальні права й обов'язки.
- суддя з'ясовує у відповідача, якими доказами він може підтвердити свої заперечення. В особливо складних справах суддя може запропонувати відповідачеві подати письмові пояснення. Виклик відповідача здійснюється одночасно з врученням йому копії позовної заяви та поданих позивачем документів;
- вирішує питання про притягнення третіх осіб, опитує допущених до участі в справі третіх осіб щодо обставин справи, готує справу до судового розгляду

Слід знати, що:

- підготовка справи до судового розгляду має бути проведена не більше як у семиденний строк, а у виключних випадках, пов'язаних складними справами, цей термін може бути продовжений до двадцяти днів з дня прийняття заяви (ст. 146 ЦПК);
- після закінчення підготовки справи до судового розгляду суддя виносить ухвалу, в якій зазначає проведені ним підготовчі дії, і встановлює час розгляду справи (ст. 147 ЦПК);
- призначені до слухання трудові справи повинні бути розглянуті в семиденний строк (ст. 148 ЦПК);
- у справах про стягнення заробітної плати й відшкодування шкоди, заподіяної каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я, а також втратою годувальника, суддя, приймаючи такі справи до свого провадження, з власної ініціативи вирішує питання про забезпечення позову (ст. 149 ЦПК).

Потрібно знати, що згідно зі ст. 101 ЦПК здатність особисто здійснювати свої права в суді (цивільна процесуальна дієздатність) належить громадянам, які досягли повноліття.

Неповнолітні віком від п'ятнадцяти до вісімнадцяти років можуть виступати в суді з індивідуального трудового спору **особисто.**

Права й інтереси неповнолітніх, які **не досягли п'ятнадцяти років**, захищають в суді їх законні представники батьки, усиновителі, опікуни чи піклувальники.

- 4) Обчислення строків



Для звернення до суду з заявою щодо індивідуального трудового спору встановлені такі строки:

- 1) у справах про звільнення **місячний строк** із дня вручення копії наказу про звільнення або з дня видачі трудової книжки;
- 2) щодо інших трудових спорів **тримісячний строк** із дня, коли працівник дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права;
- 3) у разі незгоди з рішенням КТС у **десятиденний строк** від дня вручення сторонам виписки з протоколу засідання комісії чи його копії;
- 4) у питаннях стягнення з працівника матеріальної шкоди, заподіяної підприємству, установі, організації, встановлено строк в **один рік із дня виявлення** заподіяної працівником шкоди.

Дякую за увагу

