**КТС на підприємствах галузі: переваги**

Правовою основою створення та функціонування КТС є норми Кодексу законів про працю України (ст.221-230).

Відповідно до ч.1 статті 223 КЗпП КТС обирають на підприємствах, де працюють на менше 15 осіб. Відповідно до статті 224 КЗпП комісія по трудових спорах є обов'язковим первинним органом по розгляду трудових спорів, що виникають на підприємстві, окрім спорів зазначених у статті 232 КЗпП (про поновлення на роботі, зміну формулювання про звільнення, оплату вимушеного прогулу тощо).

На початку 90-х років розгляд більшості трудових спорів у суді здійснювалась лише після їх попереднього розгляду у КТС. Відсутність попереднього розгляду була підставою для відмови у прийнятті позову від працівника.

З прийняття Конституції України такий порядок розгляду трудових спорів був фактично скасований. Зокрема, Конституція передбачає, що правосуддя в Україні здійснюється виключно судами; делегування функцій судів, а також привласнення цих функцій іншими органами чи посадовими особами не допускаються; юрисдикція судів поширюється на всі правовідносини, що виникають у державі. Отже, працівник має право за власним бажанням звернутися до суду за захистом своїх порушених трудових прав, без попереднього звернення до будь-яких посадових осіб, органів чи інстанцій, у тому числі й КТС.

А тому організація діяльності КТС набула добровільного, рекомендаційного характеру.

В галузі комісії по трудових спорам фактично створені на переважній більшості підприємств галузі. Нещодавно оновили склад КТС на ДАХК "Артем", АТ "Мотор Січ", ДП "ХМЗ "ФЕД", ВМЗ АТ "Мотор Січ", ДП "Новатор", СМЗ АТ "Мотор Січ".

Разом з тим, на окремих підприємствах діяльність КТС не проводить, працівники не звертаються із заявами, з 90-х років не переобирався склад таких комісій.

Відповідно до Кодексу законів про працю КТС обирається загальними зборами (конференцією) трудового колективу підприємства. Отже, якщо трудовий колектив виявить ініціативу щодо створення КТС, то роботодавець не має права перешкоджати створенню та організації діяльності КТС у межах підприємства чи окремого підрозділу. Навпаки, він зобов'язаний створити належні умови для її функціонування (ч.6 ст. 223 КзПП).

Проте у ситуації, коли колектив не проявить ініціативу, внаслідок чого на підприємстві не буде створено КТС, ніяких юридичних наслідків чинним законодавством не передбачено.

На підприємствах галузі поширеною є практика, коли до складу КТС обираються члени профспілкових комітетів.

За інформацією наданою первинними організаціями найчастіше до КТС звертаються із заявами про:

* неправомірне накладення дисциплінарних стягнень;
* матеріального відшкодування;
* порушення в нарахуванні оплати праці (нарахування доплат, премій, надурочних, нічних);
* порушення при переводі на іншу посаду, роботу тощо.
* порушення при суміщенні;
* порушення при компенсації за відрядження тощо.

В переважній більшості такі справи були вирішені на користь працівника.

На підприємствах де діють комісії по трудових спорах інформація про них є у відкритому доступі, де працівники можуть ознайомитись із складом КТС та порядком роботи.

Комісії по трудових спорах на окремих підприємствах (наприклад, ДП "Антонов", СМЗ АТ "Мотор Січ", ДП КАЗ") мають свою печатку. Це – суттєво, оскільки без печатки неможливе належне оформлення посвідчення про примусове виконання комісій по трудових спорах. Таке посвідчення та інші документи комісії набувають юридичного значення за умови наявності печатки.

Відповідно до Закону України "Про виконавче провадження" КТС це єдиний недержавний орган, рішення якого підлягають примусовому виконанню.

**Переваги комісії по трудових спорах**

**1.** Головною перевагою є те, що трудовий спір розглядається без державний органів, питання не виходить за межі підприємства або структурного підрозділу. Це дозволяє знизити ризик розкриття конфіденційної інформації, уникнути небажаного поширення інформації про спір, що виник. Це суттєва економія часу.

**2.** Оперативність розгляду трудового спору в КТС забезпечується нормативним обмеженням строків розгляду - 10 днів з дня подання зави.

**3.** КТС може врахувати особливості діяльності підприємства та більш точно вирішити конфлікт. Адже спір розглядається за участю представників працівників та роботодавця, що знайомі із специфікою діяльності підприємства та його локальними нормативними актами.

**4.** Розгляд спору на місці з економічної точки зору є найбільш вигідним, оскільки суд – це завжди матеріальні витрати (судовий збір).

Так, до внесення у 2015 році змін до Закону України "Про судовий збір" від сплати судового збору звільнялися позивачі за подання позовів про стягнення ЗП, поновлення на роботі та за іншими вимогами, що випливають із трудових правовідносин. По суті всі трудові спори в суді розглядались без сплати судового збору. З 2015 року суд приймає до розгляду без сплати судового збору лише справи про стягнення ЗП та поновлення на роботі. Отже, за судовий розгляд спору про незаконне переведення або дисциплінарне стягнення, зокрема, слід платити судовий збір. З 1 січня 2017 року сума судового збору встановлюється у відношенні до прожиткового мінімуму працездатної особи та станом на 1 вересня для трудових спорів складає 673,6 грн. (!).

**5.** Процедура розгляду трудового спору КТС є більш простою, що є зручнішим для сторін, ніж розгляд спору в суді.

**6.** Рішення КТС, яке не влаштовує будь-яку сторону спору, може бути оскаржене в суді.

Враховуючи вищезазначене, можна дійти висновку, що зважаючи на значні переваги, КТС знову набуває актуальності у сфері захисту трудових прав як додатковий, передбаченим законодавством механізм. Такий механізм можуть успішно використовувати профспілкові організації.

***Відділ правової роботи ВА ЦК ПАУ***