Индивидуальные трудовые споры о применении действующего законодательства о работе решаются в порядке, предусмотренном главой XV КЗоТ "Индивидуальные трудовые споры".

За признаком подведомственности можно выделить 3 вида порядка рассмотрения индивидуальных трудовых споров.

1. Общий порядок, согласно которому трудовой спор последовательно рассматривается в КТС и в суде (ст. 221 КЗоТ). Рассмотрение одних споров может закончиться в комиссии, если стороны не обжалуют ее решения и спор не будет перенесено к суду. В других случаях - каждая со сторон имеет право обратиться к суду в связи с несогласием с решением КТС.

2. Судебный порядок, при котором трудовой спор непосредственно рассматривается судом (статьи 55, 124 Конституции, ст. 232 КЗоТ).

3. Особый порядок, который предусматривает особенности рассмотрения трудовых споров отдельных категорий работников (судей, прокурорско-следственных работников, а также работников учебных, научных и других учреждений прокуратуры, которые имеют классные чины) (ст. 222 КЗоТ).

В общем порядке, начиная с КТС, рассматривается большинство споров, которые возникают из трудового правоотношения, независимо от того, есть ли работник штатным или нештатным, временным, совместителем, членом профсоюза.

КТС создаются непосредственно на предприятиях, в учреждениях и организациях и рассматривают трудовые споры работников, которые работают на этих предприятиях, в учреждениях и организациях. Согласно ст. 223 КЗоТ комиссия по трудовым спорам избирается общим собранием (конференцией) трудового коллектива предприятия, учреждения, организации всех форм собственности с числом работающих не менее чем 15 человек. Если на предприятии работает меньше 15 человек, то КТС там не создается и работник обращается с заявлением о решении трудового спора непосредственно к районному (городского) суда.

Порядок избрания, численность, состав и срок полномочий КТС определяются общим собранием (конференцией) трудового коллектива предприятия, учреждения, организации. При этом количество рабочих в составе КТС предприятия должна быть не меньше половины ее состава. Это правило не распространяется на учреждения и организации. КТС избирает из своего состава главу, его заместителей и секретаря комиссии. По решению общего собрания (конференции) трудового коллектива КТС могут быть созданные в цехах и других аналогичных подразделах. Эти КТС избираются коллективами подразделов и действуют на тех же основаниях, что и КТС предприятий, учреждений, организаций, в них могут рассматриваться споры в пределах полномочий этих подразделов.

Организационно-техническое обеспечение КТС, в частности предоставление оборудованного помещения, печатной и другой техники, необходимой литературы, организация делопроизводства, учет и хранения заявлений работников и дел, подготовка и выдача копий решений и т.п., осуществляется владельцем или уполномоченным им органом.

КТС предприятия, учреждения, организации имеет печать установленного образца.

КТС является первичным органом по рассмотрению трудовых споров, которые возникают на предприятиях, в учреждениях, организациях, за исключением споров судей, прокурорско-следственных работников, а также работников учебных, научных и других учреждений прокуратуры, которые имеют классные чины; споров о досрочном освобождении от выборной платной должности членов общественных и других объединений граждан по решению органов, которые их избрали, а также споров, которые подлежат непосредственному рассмотрению в районных (городских) судах. Последние споры рассматриваются судом согласно ст. 232 КЗоТ за заявлениями:

* работников предприятий, учреждений, организаций, где КТС не избираются;
* работников о восстановлении на работе независимо от оснований прекращения трудового договора, изменения даты и формулирование причины освобождения, оплаты за время вынужденного прогула или выполнение ниже оплачиваемой работы, за исключением споров работников, указанных в ч. Со ст. 221 и ст. 222 КЗоТ;
* руководителя предприятия, учреждения, организации (филиала, Представительства, отдела и другого отделенного подраздела), его заместителей, главного бухгалтера предприятия, организации, его заместителей, а также служебных лиц таможенных органов, государственных налоговых инспекций, которым присвоены персональные звания, и служебных лиц государственной контрольно-ревизионной службы и органов государственного контроля по ценам; руководящих работников, которые избираются, утверждаются или назначаются на должности государственными органами, органами местного самоуправления, а также общественными организациями и другими объединениями граждан по вопросам освобождения, изменения даты и формулирование причины освобождения, переведение на другую работу, оплаты за время вынужденного прогула и наложение дисциплинарных взысканий, за исключением споров работников, указанных в ч. Со ст. 221 и ст. 222 КЗоТ;
* владельца или уполномоченного им органа о возмещении работниками материального вреда, причиненного предприятию, учреждению, организации;
* работников в вопросе применения законодательства о работе, которое согласно действующему законодательству предварительно было решено владельцем или уполномоченным им органом и профсоюзным органом предприятия, учреждения, организации (подраздела) в пределах предоставленных им прав;
* об отказе в принятии на работу:
* работников, приглашенных на работу в порядке перевода из другого предприятия, учреждения, организации;
* молодых специалистов, которые закончили высшее учебное заведение и в установленном порядке направленные на работу на данное предприятие, в учреждение, организацию;
* беременных женщин, женщин, которые имеют детей возрастом до 3 лет или ребенка-инвалида, а одиноких матерей - при наличии ребенка возрастом до 14 лет;
* выборных работников после истечения срока полномочий;
* работников, которым предоставленное право повторного приема на работу;
* других лиц, с которыми владелец или уполномоченный им орган согласно действующему законодательству обязан заключить трудовой договор.

П. 6 постановления Пленума Верховного Суда Украины от 6 ноября 1992 г. №9 "О практике рассмотрения трудовых споров" предусмотрено также лиц, которые считают, что им отказано в заключении трудового договора вопреки гарантиям, предусмотренным ст. 22 КЗоТ. Работник может обратиться к КТС в 3-месячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права. Владелец или уполномоченный им орган не может обратиться к КТС. В интересах работника право обращения с заявлением к КТС предоставлено прокурору или плохую профсоюзной организации, членом которой является работник. В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока, КТС может его возобновить.

КТС обязана рассмотреть трудовой спор в 10-дневной срок со дня представления заявления. Споры должны рассматриваться в присутствии работника, который подал заявление, представителей владельца или уполномоченного им органа. Если работник отсутствующий, то спор может быть рассмотрен лишь по его письменному заявлению. По желанию работника при рассмотрении спора от его имени может выступать представитель профсоюзного органа или, по выбору работника, другое лицо, в том числе адвокат.

В случае неявки работника или его представителя на заседание комиссии рассмотрение заявления откладывается к следующему заседанию. При повторной неявке работника без уважительных причин комиссия может вынести решение о снятии этого заявления из рассмотрения, которое не лишает работника права снова подать заявление в пределах 3-месячного срока со дня, когда работник узнал или должен быть узнать о нарушении своего права.

Заседание КТС считается правомочным, если на нем присутствуют не меньше Уз избранных к ее составу членов. На заседании ведется протокол, который подписывается главой или его заместителем и секретарем.

КТС принимает решение большинством голосов ее членов, присутствующих на заседании. В решении отмечаются: полное наименование предприятия, учреждения, организации; фамилия, имя и отчество работника, который обратился к комиссии, и дата рассмотрения спора; суть спора; фамилии членов комиссии, владельца или представителей уполномоченного им органа; результаты голосования и мотивированное решение комиссии. В 3-дневной срок копии решения вручаются работнику, владельцу или уполномоченному им органа.

В случае несогласия с решением КТС работник или владелец или уполномоченный им орган могут обжаловать ее решение К суду в 10-дневной срок со дня вручения им выписки из протокола заседания комиссии или его копии. Пропуск указанного срока не является основанием отказа в принятии заявления. Признав причины пропуска уважительными, суд может возобновить этот срок и рассмотреть спор по сути. В случае, если пропущенный срок не будет возобновлено, заявление не рассматривается, и остается в силе решения КТС.

Владелец или уполномоченный им орган обязан выполнить решение КТС в 3-дневной срок по окончании 10 дней, предусмотренных на его обжалование. Однако решение о восстановлении на работе незаконно переведенного на другую работу работника подлежит немедленному выполнению.

Если же владелец или уполномоченный им орган не выполняет решения КТС в установленный срок, комиссия выдает работнику удостоверения, которое имеет силу исполнительного листа. В удостоверении указываются: наименование органа, который вынес решение относительно трудового спора, дать его принятие и выдачи удостоверения; фамилия, имя и отчество работника; решение по сути спора. Удостоверения заверяется подписью главы или заместителя председателя КТС и печатью КТС.

Согласно ст. 349 Гражданско-процессуального кодекса Украины удостоверение комиссии по трудовым спорам предприятий, учреждений, организаций принадлежит к исполнительным документам. Выполнение решений полагается на государственных исполнителей.

На основании удостоверения, предъявленного не позднее місяч-ного срока, государственный исполнитель выполняет решение КТС в принудительном порядке. В случае пропуска работником установленного срока по уважительным причинам, КТС, что выдала удостоверение, может возобновить этот срок. Важнейшей юридической гарантией прав и свобод человека и гражданина есть судебная защита. В районных (городских) судах рассматриваются трудовые споры за заявлениями: 1) работника или владельца или уполномоченного им органа, если они не согласные с решением КТС предприятия, учреждения, организации (подраздела); 2) прокурора, если он считает, что решение КТС противоречит действующему законодательству. Споры, перечисленные в ст. 232 КЗоТ, подлежат непосредственному рассмотрению в районных (городских) судах.

Работник может обратиться с заявлением о решении трудового спора непосредственно к районному (городского) суда в 3-месячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а в делах об освобождении - в месячный срок со дня вручения копии приказа об освобождении или со дня выдачи трудовой книжки.

Для обращения владельца или уполномоченного им органа к суду в вопросах взыскания из работника материального вреда, причиненного предприятию, учреждению, организации, устанавливается срок в один год со дня выявления причиненной работником вреда. Этот срок применяется и при обращении в суд вышестоящего органа или прокурора.

В случае пропуска по уважительным причинам указанных сроков районный (городской) суд может их возобновить.

Таким образом, в КЗоТ сохраняется порядок рассмотрения групповых споров судами непосредственно или после их предыдущего рассмотрения комиссией по трудовым спорам, и не учтено положения Конституции Украины о судебной защите прав и свобод.

Конституцией Украины расширена возможности судебной защиты прав и свобод, в том числе и трудовых. Согласно ст. 55 Конституции Украины все права и свободы человека и гражданина защищаются судом. Этой статьей закреплено одну из важнейших гарантий осуществления как конституционных, так и других прав и свобод человека и гражданина. Она отвечает обязательствам Украины, которые возникли, в частности, в связи с ратификацией Украиной Международного пакта о гражданских и политических правах, Конвенциях о защите прав и основных свобод человека и др., которые согласно ст. 9 Конституции являются частью национального законодательства Украины.

Официально толкуя эту норму, Конституционный Суд Украины в своем решении указал, что ч. 1 ст. 55 Конституции Украины надо понимать так, что каждому гарантируется защита прав и свобод в судебном порядке. Суд не может отказать в осуществимые правосудия, если гражданин Украины, иностранец, лицо без гражданства считают, что их права, свободы возбуждены или поднимаются, создано или создаются препятствия для их реализации или имеют место другие ущемления прав и свобод (см. Решение Конституционного Суда Украины от 25 декабря 1997 г. № 9-зп в деле за конституционным обращением граждан Проценко Р.М., Ярошенко П.П. и других относительно официального толкования статей 55, 64, 124 Конституции Украины).

Согласно ст. 124 Конституции правосудия в Украине осуществляется исключительно судами и не допускается делегирование функций судов, а также предоставление этих функций другими органами или должностными лицами. Конституционный Суд дал официальное толкование ч. 2 ст. 124 Конституции. К правоотношению, на которое распространяется юрисдикция судов, принадлежат также правоотношение, которое возникало из индивидуальных трудовых споров. Учитывая, что право на работу, право на заработную плату, не низшую от определенной законом, право на своевременное получение вознаграждения за работу, право на надлежащие, безопасное и здоровое условия работы являются конституционными, то изменяется механизм защиты этих прав в случае их нарушения.

Раньше почти все индивидуальные трудовые споры сначала рассматривались в КТС. Несоблюдение предыдущего внесудового порядка было основанием для отказа в принятии искового заявления судьей согласно п. 2а ст. 136 Гражданско-процессуального кодекса Украины (далее - ГПК). Если суд первой инстанции при назначении дела к слушанию и рассмотрению по сути устанавливал, что не соблюдено предыдущим внесудовым порядком, то согласно п. 1 ст. 229 ГПК оставлял заявление без рассмотрения.

В случаях нарушения закона судорог первой инстанции суд кассационной или наглядной инстанции, в силу предоставленных ему законом полномочий (п. 3 ст. 311, п. 3 ст. 337 ГПК), отменял постановленные судом первой инстанции решения, оставляя иск без рассмотрения, с разъяснением истцу права обращения к КТС, а потом к суду. Законодатель упростил эту процедуру, предоставив гражданам возможность непосредственно обращаться к суду для защиты не только прав, закрепленных в статьях 43, 44, 45 Конституции Украины, а и других трудовых прав, предусмотренных законодательством о работе. Если гражданин, на свой выбор, обратился за предыдущим внесудовым решением требования (например, к КТС за решением подведомственного ей трудового спора), то дальнейшее решение требования проводится с соблюдением правил избранного им порядка (ст. 228 КЗоТ).

Однако отказ суда в принятии исковых и других заявлений, жалоб, оформленных согласно действующему законодательству, является нарушением права на судебную защиту, которое, согласно ст. 64 Конституции, не может быть ограниченное.

На развитие положений ч. 2 ст. 124 Конституции о распространении судебной защиты, их официального толкования Конституционным Судом Верховный Суд Украины в п. 2 постановления Пленума от С мая 1997 г. №7 "Об усилении судебной защиты прав и свобод человека и гражданина" разъяснил судам, что они не упражнению со времени введения в действие Конституции отвечать отказом физическим или юридическим лицам в принятии к судебному разбирательству заявлений и обращений. При этом он обратил внимание на то, что круг прав и свобод человека и гражданина, закрепленных Конституцией, не является исчерпывающим (см. Бюллетень законодательства и юридической практики Украины. - 1998. - №1.-С.242). Поэтому в случаях, когда районные суды по ошибке отвечали отказом в принятии исковых заявлений относительно индивидуальных трудовых споров после введения в действие Конституции, рекомендуя истцам обращаться к КТС для предыдущего их решения, суд вышестоящей инстанции (кассационной и в порядке надзора) правильно отменял постановления районных судов, направляя иски против тех же судов для рассмотрения по сути заявленных требований.

Прохождение предыдущих внесудовых процедур не является ограничением права на судебную защиту, предусмотренной ст. 55 Конституции. Обращаться или не обращаться к этим процедурам является правом, а не обязанностью заинтересованного лица и не соблюдение их не может быть основанием для отказа в принятии заявления или для отмены решения.

Постановлением Пленума Верховного Суда Украины от 25 мая 1998 г. №15 внесено изменения и дополнение к п. 3 постановления Пленума Верховного Суда Украины от 6 ноября 1992 г. №9, в котором отмечается, что по общему правилу индивидуальные трудовые споры решаются судами непосредственно или после их предыдущего рассмотрения комиссией по трудовым спорам.

В любом случае непосредственно в районных (городских) судах рассматриваются заявления уволенных работников о восстановлении на работе независимо от основания прекращения трудового договора, изменение даты и формулирование причин освобождения, оплату за время вынужденного прогула или выполнение нижеоплаченной работы, об исключении из членов кооператива, коллективного сельскохозяйственного предприятия, другой общественной организации, а за заявлениями руководителей предприятия, учреждения, организации (филиала, представительства, отделения и другого отделенного подраздела), их заместителей, главных бухгалтеров предприятий, учреждений, организаций, их заместителей, а также служебных лиц таможенных органов, государственных налоговых инспекций, которым присвоены персональные звания, и служебных лиц государственной контрольно-ревизионной службы и органов государственного контроля по ценам, руководящих работников, которые избираются, утверждаются или назначаются на должности государственными органами, органами местного самоуправления, а также общественными организациями и другими объединениями граждан, кроме Этого, и споры по вопросам переведения на другую работу и наложение дисциплинарных взысканий. Согласно п. 1 Переходных положений Конституции Украины другие трудовые споры решаются на усмотрение заявителя непосредственно судом или после их предыдущего рассмотрения комиссией по трудовым спорам.

Следует иметь в виду, что Пленум Верховного Суда Украины в п. 8 постановления от 1 ноября 1996 г. №9 "О применении Конституции Украины при осуществимые правосудия" разъяснил, что суд не упражнению отказать лицу в принятии искового заявления лишь из того основания, которое ее требования могут быть рассмотрены в предусмотренному законом досудовом порядке (Вестник Верховного Суда Украины. - 1998. - №3). Сегодня КТС продолжают действовать и рассматривать индивидуальные трудовые споры о применении законодательства о работе, кроме споров, указанных в статьях 222, 232 КЗоТ. Тем не менее необходимо отметить низкую эффективность их деятельности, на что обращалось внимание в литературе (см., например, Яресько А. Целесообразность функционирования комиссий по трудовым спорам // Право Украины. - 1998. - №4. - С. 53-55, 66; Чанишева Г., Фадєєнко А. Рассмотрение судами дел в спорах, которые возникают из трудового правоотношения (отдельные вопросы) // Право Украины. - 1998. - №8. - С. 58-63). Положение не изменилось и с принятием Закона Украины "О внесении изменений и дополнений, которые касаются рассмотрения индивидуальных трудовых споров, к Кодексу законов о работе Украинской ССР и признание такими, что потеряли силу некоторых законодательных актов" от 18 февраля 1992 г., которым был измененный статус КТС. Ныне КТС является органом трудового коллектива. Правовой статус этого органа и порядок его деятельности урегулировано более полно сравнительно с другими органами трудового коллектива.

Однако, как свидетельствует практика, работники по разным причинам (в справедливое решение дела, ожидание расправы со стороны владельца или уполномоченного им органа и т.п.) к КТС обращаются не часто. На многих предприятиях (в преимущественно негосударственных) КТС вообще не избираются. Так, в 1998 г. проверками, проведенными Государственной инспекцией работы, более как 460 предприятий разных форм собственности установлено, что комиссии по трудовые споры созданы лишь на каждом втором предприятии. Большей частью они избираются не общим собранием, конференцией, а образовываются приказами руководителей предприятий (Работа и зарплата. - 1999. - №5 (165). - Март). С учетом конституционного права на судебную защиту стоит вопрос о целесообразности сохранения в новом Трудовом кодексе порядка, предусмотренного главой XV КЗоТ.

Учитывая то, что решение индивидуальных трудовых споров на предприятии, в учреждении, организации постепенно отмирает, в будущему, вероятно, эта категория споров отойдет полностью к юрисдикции судов, но это уже не трудовое, а гражданско-процессуальное право. Поэтому мы включили главу "Трудовые споры и порядок их решения" к разделу "Коллективное трудовое право". По нашему мнению, в пределах предприятий, учреждений, организаций будут решаться именно коллективные трудовые споры.

На практике имеют место случаи, когда одновременно с исковыми требованиями о восстановлении на работе, взыскание заработной платы во время вынужденного прогула истцом подаются требования о возмещении моральной (неимущественной) вреда. В отдельных случаях суды эти требования удовлетворяли, в других - в исках о возмещении морального вреда отвечали отказом, ссылаясь на то, что они не предусмотрены законом, в частности ст. 235 КЗоТ. Предъявляя требование о возмещении морального вреда, истце в ряде случаев ссылаются на ст. 56 Конституции.

Однако положение ст. 56 Конституции о праве каждого на возмещение за счет государства или органов местного самоуправления материального или морального вреда, причиненного незаконными решениями, действиями или бездеятельностью органов государственной власти, органов местного самоуправления, их должностных и служебных лиц при осуществлении ими своих полномочий, на права и обязанности сторон в трудовом правоотношении не распространяются. В указанной статье не идет речь об ответственности сторон, в ней указанные другие субъекты. Поэтому нельзя считать, что в случаях незаконного освобождения или другого нарушения трудовых прав, можно положить на владельца обязанность возместить работнику моральный вред на основании ст. 56 Конституции.

До недавнего времени обязанность владельца или уполномоченного им органа возместить моральный вред работнику был предусмотренный лишь в одном случае - если опасное или вредное условия работы приводили к моральной потере пострадавшего, нарушение его нормальных жизненных связей, и требовали от него дополнительных усилий для организации своей жизни (ст. 173-1 КЗоТ, ст. 12 Закона Украины "Об охране пращей", п. 2 постановления Пленума Верховного Суда Украины от 31 марта 1995 г. №4 "О судебной практике в делах о возмещении моральной (неимущественной) вреда"). Пленум Верховного Суда Украины в п. 13 постановления от 31 марта 1995 г. разъяснил судам, которые за действующим законодательством обязанность по возмещению морального вреда, причиненного в сфере трудовых отношений, наступает в случаях, когда это было предусмотрено условиями заключенного сторонами контракта (п.18 Положение о порядке заключения контрактов при принятии (найме) на работу работника, утвержденного постановлением Кабинета Министров Украины №170 от 19 марта 1994 г.) или когда такая жаль является следствием опасных или вредных условий работы (ст. 173-1 КЗоТ) (Постановления Пленума Верховного Суда Украины (1995-1998). Правовые позиции относительно рассмотрения судами отдельных категорий гражданских дел // Бюллетень законодательства и юридической практики Украины. - 1998. - №8. - С. 10-11). Законом Украины "О внесении изменений в Кодекс законов о работе Украины" от 24 декабря 1999 г. ст. 173-1 исключенная, а КЗоТ дополнено новой ст. 237-1, которая закрепляет общая обязанность владельца возместить моральный вред работнику в трудовых отношениях. Согласно указанной статье возмещения владельцем или уполномоченным им органом морального вреда работнику производится в случае, если нарушение его законных прав привели к моральным страданиям, потере нормальных жизненных связей и требуют от него дополнительных усилий для организации своей жизни.

Возникает также вопрос о подведомственности судам общей юрисдикции индивидуальных споров об установлении условий работы и порядок их рассмотрения. В юридической литературе они называются спорами неискового характера, поскольку речь идет не о восстановлении возбужденного права (законного интереса), а об установлении нового права (см. Трудовое право: Учебник / Под ред. проф. О.В. Смирнова. - Г., 1996. - С. 316). Законом Украины "О внесении изменений и дополнений, которые касаются рассмотрения индивидуальных трудовых споров, к Кодексу законов о работе Украинской ССР и признание утратившими силу некоторых законодательных актов" изложено в новой редакции главу XV КЗоТ "Индивидуальные трудовые споры". Ст. 242, которая предусматривала порядок решения споров об установлении условий работы или изменение установленных условий работы, была исключенная.

В литературе из трудового права отмечается, что споры искового характера, которые возникают по поводу применения нормативно-правовых актов, договоров и соглашений, связанные с подачей заявления (совершением иска) к юрисдикционному органу. Это - индивидуальные трудовые споры искового характера. Споры неискового характера возникают по вопросам установления или изменения условий работы, как правило, они имеют коллективное значение и соответственно являются коллективными трудовыми спорами (см. Российское трудовое право: Учеб. для вузов / Отв. ред. проф. А.Д. Зайкин. - Г., 1997. - С. 348). Установление и изменение условий работы осуществляется на основании коллективного договора, других соглашений, которые касаются всех работников, их отдельных категорий или профессиональных групп, и спор, который возникает, имеет коллективное значение. Вместе с тем встречаются и индивидуальные трудовые споры об установлении новых или изменение существующих условий работы (например, о присвоении рабочему квалификационного разряда).

В главе XV КЗоТ, по нашему мнению, все же должна быть норма, которая предусматривает порядок решения таких споров. Такая норма сохранена в КЗоТ Российской Федерации (согласно ст. 219 КЗоТ споры об установлении новых или изменение существующих условий работы работника решаются администрацией, соответствующим профсоюзным органом в пределах предоставленных им прав).

Со вступлением в силу Конституцией Украины эта категория индивидуальных трудовых споров подведомственная районным (городским) судам, исходя из положений Конституции о распространении судебной защиты прав человека и гражданина, но, как и раньше, не подведомственная КТС.

Законодательством установленные особенности рассмотрения трудовых споров судей, прокурорско-следственных работников, а также работников учебных, научных и других учреждений прокуратуры, которые имеют классные чины.

Речь идет о порядке обжалования этими работниками наложенных дисциплинарных взысканий. Так, согласно ст. 14 Дисциплинарного устава прокуратуры Украины, приказ о привлечении к дисциплинарной ответственности может быть обжаловано работником Генеральному прокурору Украины в месячный срок со дня ознакомления с приказом.

Генеральный прокурор принимает решение по жалобе в 10-дневной срок, а в случае проводки проверки - не позднее одного месяца со дня ее поступления. О принятом решении сообщается работнику, который обратился с жалобой.

Согласно ст. 16 Дисциплинарного устава решения Президента Украины и Генерального прокурора Украины о лишении классного чина, приказ Генерального прокурора о применении дисциплинарных взысканий или отказ в восстановлении на работе прокурорско-следственных работников, уволенных прокурорами Автономной Республики Крым, областей, города Киева и приравненными к ним прокурорами, могут быть обжалованные к Верховному Суду Украины в месячный срок.

Согласно ст. 35 закона Украины "О статусе судов" решение квалификационной комиссии судей, общих судов Автономной Республики Крым, областей, городов Киева и Севастополя, арбитражных и военных судов, может быть обжаловано к Высшей квалификационной комиссии судей Украины на протяжении 10 дней со дня вручения копии решения комиссии. Квалификационная комиссия судов рассматривает дисциплинарное дело в 10-дневной срок со дня нарушения дисциплинарного нарушения. Рассмотрение дисциплинарного дела проводится только в пределах обвинения, изложенного в постановлении (решении) о нарушении дисциплинарного проведения.

Согласно Закону Украины "О Высшем совете юстиции" от 15 января 1998 г. Высший совет юстиции рассматривает жалобы на решение о привлечении к дисциплинарной ответственности судов специализированных, апелляционных и местных судов, а также прокуроров не позднее 1 месяца со дня их поступления, а в случае дополнительной проверки обстоятельств и материалов дела - не позднее 3 месяцев со дня поступления жалобы (ст. 45 Закона). Относительно порядка рассмотрения трудовых споров, установленного ст. 14 Дисциплинарного устава прокуратуры Украины и ст. 45 Закона Украины "О Высшем совете юстиции", то, по нашему мнению, с учетом положений статей 55, 124 Конституции досудовый порядок не исключает возможности дальнейшего обращения работников к суду.

Другие индивидуальные споры отдельных категорий работников, указанных в ст. 222 КЗоТ, решаются в общем порядке.