

УДК 349.2
DOI <https://doi.org/10.32837/chern.v0i4.154>

І. В. Діордіца
доктор юридичних наук, доцент,
професор кафедри приватного та публічного права
Київського національного університету технологій та дизайну
orcid.org/0000-0001-7765-6591

Є. С. Шевчук
студент магістратури
Навчально-наукового інституту права та сучасних технологій навчання
Київського національного університету технологій та дизайну
orcid.org/0000-0001-8583-0748

ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВІ ПИТАННЯ ВДОСКОНАЛЕННЯ ПРОЦЕДУРИ ВИРІШЕННЯ ТРУДОВИХ СПОРІВ

У статті розглянуто основні теоретико-правові аспекти вдосконалення процедури вирішення трудових спорів в Україні з урахуванням основоположних міжнародних стандартів. Виділено алгоритм вирішення трудових спорів в Україні, який передбачає поділ на індивідуальні та колективні трудові спори. Доведено, що актуальним у застосуванні трудового законодавства є поділ трудових спорів на спори права та спори (конфлікти) інтересів. Дослідження практики вирішення трудових спорів в Україні показало, що індивідуальні трудові спори зосереджені на судовому порядку їх вирішення, а колективні трудові спори, навпаки, мають лише позасудовий порядок урегулювання трудових спорів і позбавлені можливості розгляду в суді. Зазначається, що оскільки трудові спори вирішуються інстанціями та судами різної юрисдикції, законодавча база щодо питань, пов'язаних із трудовими спорами, не є систематизованою. Зауважено, що з метою реформування трудового законодавства необхідно взяти до уваги поширене в країнах ЄС так зване превентивне посередництво, яке прагне запобігти виникненню трудової суперечки із самого початку шляхом «застережливого» втручання в трудові стосунки; таке втручання сприяє налагодженню співпраці між підприємцями і працівниками, органи посередництва надають сторонам трудових відносин допомогу в налагодженні регулярних двосторонніх контактів, у формуванні та в діяльності спільних органів, проводять інформаційну, консультаційну і просвітницьку роботу, організують опитування, підвищення кваліфікації працівників профспілок, керівного персоналу підприємств, сприяють укладенню колективних договорів і ефективному функціонуванню системи колективно-договірної регулювання праці. Виділено, що реформування системи розгляду трудових спорів повинно передбачати комплексні дії щодо якісної зміни всієї системи матеріального та процесуального права, включаючи норми не лише трудового, а й цивільно-процесуального права, та запропоновано відповідні доповнення до Цивільного процесуального кодексу України.

Ключові слова: трудовий спір, індивідуальні трудові спори, колективні трудові спори, конфлікт інтересів, вирішення конфліктів.

Diorditsa I. V., Shevchuk Ye. S. THEORETICAL AND LEGAL ISSUES OF IMPROVING THE PROCEDURE FOR RESOLVING LABOR DISPUTES

In the article the basic theoretical legal aspects of perfection of procedure of decision of labour disputes are considered in Ukraine taking into account fundamental international standards. The algorithm of decision of labour disputes is selected in Ukraine, which foresees dividing into individual and collective labour disputes. It is well-proven, actual in application of labour legislation is dividing of labour disputes into the disputes of right and disputes (conflicts) of interests. Research of practice of decision of labour disputes rotined in Ukraine, that individual labour disputes are concentrated on the judicial order of their decision, and collective labour disputes, opposite, the extra-judicial order of settlement of labour disputes and deprived possibilities of consideration have only in a court. Marked, that as labour disputes decide instances and courts of different jurisdiction, a legislative base in relation to questions, related to the labour disputes, is not systematized. It is noticed that with the purpose of reformation of labour legislation it is necessary to take into account widespread in the countries of ES the so-called preventive mediation which aims to prevent the origin of labour dispute from the beginning by "cautionary" interference with labour relations; such interference is instrumental in adjusting of collaboration between businessmen and workers, the organs of mediation give help the sides of labour relations in adjusting of regular bilateral contacts, in forming and in activity of general organs, conduct informative, consultative and elucidative work, organize questioning, in-plant training workers of trade unions, leading personnel of enterprises, instrumental in entering into collective contracts and effective functioning of the system collectively contractual adjusting of labour. Indicated, that reformation of the system of consideration of labour disputes must foresee complex actions in relation to the high-quality change of all system of material and procesual right, including norms not only labour but also civilly procesual law and the proper additions are offered in the Civil code of procedure of Ukraine.

Key words: labor dispute, individual labor disputes, collective labor disputes, conflict of interests, conflict resolution.

Постановка проблеми. Становлення України як незалежної держави, спрямованість її політики на подальший розвиток ринкової еконо-

міки, проведення кардинальних реформ у всіх сферах суспільного життя потребує належним чином організованого правового регулювання,

яке характеризується міцною нормативно-правовою основою, логічною послідовністю, ефективним механізмом, відповідністю сучасному стану українського суспільства та процесам, що в ньому відбуваються. Особливо такого регулювання сьогодні потребує сфера трудових відносин, зокрема в частині правового дослідження проблематики вирішення трудових спорів.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Частково до аналізу проблем удосконалення процедури вирішення трудових спорів звертались такі вчені: В.Я. Бурак [1], О.М. Гридін [2], В.В. Жернаков [3], В.В. Мельник [4], В.Г. Ротань [5], Г.І. Чанишева [6], О.О. Штефан [7] та ін.

Невирішені раніше частини загальної проблеми. Однак, незважаючи на значну кількість наукових праць, процес реформування порядку вирішення трудових спорів потребує додаткових досліджень та напрацювань, запровадження нових, більш сучасних підходів до здійснення всіх процесів, які супроводжують окреслену проблематику.

Отже, інтереси роботодавців та найманих працівників не завжди збігаються, і доволі логічною є можливість зіткнення цих інтересів на будь-якій стадії трудових правовідносин. Тому за часів непростой економічної ситуації в Україні вельми актуальною є проблема розв'язання трудових спорів, що виникають між власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, з одного боку, та конкретним працівником або трудовим колективом, з іншого боку. Нині чинні правові норми, що створюють діючу систему здійснення трудових прав та інтересів робітників і службовців, мають своє закріплення в низці законодавчих актів. У трудових відносинах працівник і роботодавець наділені певними правами та обов'язками, які можуть бути порушеними будь-якою зі сторін. З огляду на це в частині застосування трудового законодавства виникають деякі суперечності, зокрема спори про поновлення працівника на роботі у зв'язку зі звільненням його роботодавцем. З огляду на наявність великої кількості нормативно-правових актів, які регулюють трудові відносини, необхідно зазначити наявність окремих проблем у правозастосовній діяльності та неоднозначність судової практики вирішення відповідних трудових спорів.

Метою статті є дослідження національного законодавства та міжнародних стандартів з питань вирішення трудових спорів і вироблення напрямів формування нової моделі вирішення трудових спорів в Україні.

Виклад основного матеріалу. Алгоритм вирішення трудових спорів в Україні передбачає поділ на індивідуальні та колективні трудові спори.

Індивідуальні трудові спори мають досудовий порядок вирішення, передбачений главою XV

Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП). Індивідуальний трудовий спір – це неврегульовані шляхом безпосередніх переговорів розбіжності між працівником 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.

Колективні трудові спори є розбіжностями, що виникли між сторонами соціально-трудових відносин щодо: встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту; укладення чи зміни колективного договору, угоди; невиконання колективного договору, угоди або окремих їхніх положень; невиконання вимог законодавства про працю.

Актуальним у застосуванні трудового законодавства є поділ трудових спорів на спори права та спори (конфлікти) інтересів. Конфлікт інтересів – це певна суперечність між особистими інтересами особи та її службовими повноваженнями, наявність якої може вплинути на об'єктивність або неупередженість прийняття рішень, а також на вчинення чи невчинення дій під час виконання наданих їй службових повноважень.

Дослідження практики вирішення трудових спорів в Україні показало, що індивідуальні трудові спори зосереджені на судовому порядку їх вирішення, а колективні трудові спори, навпаки, мають лише позасудовий порядок урегулювання трудових спорів і позбавлені можливості розгляду в суді. Оскільки трудові спори вирішуються інстанціями та судами різної юрисдикції, законодавча база щодо питань, пов'язаних із трудовими спорами, не є систематизованою, виникає необхідність реформування системи вирішення трудових спорів в Україні.

Європейський досвід у практиці класифікації трудових спорів за суб'єктивним складом та предметом спору передбачає поділ на чотири головні види: колективні, індивідуальні, спори інтересів та спори права.

Розподіл на спори прав та інтересів було запропоновано Європейською фундацією покращення умов життя і праці.

З позиції Міжнародної Організації Праці, спір права – це спір щодо порушення або тлумачення існуючого права (або зобов'язання), закріпленого в законодавстві, колективній угоді або трудовому договорі. Його сутність полягає у твердженні, що працівник або група працівників не отримали того, що їм належне по праву.

Спір інтересів виникає з незгоди щодо майбутніх прав і зобов'язань і зазвичай є результатом невдалих переговорів щодо укладання колективної угоди. Спір інтересів породжується

не існуючими правами, а інтересом однієї зі сторін створити таке право через включення його до колективної угоди і спротивом іншої сторони [8].

Спори інтересів виникають у зв'язку з вимогою встановлення нових або зміни істотних умов праці, що передбачаються в колективних угодах; спори права виникають у випадку застосування або трактування норм, установлених законами, колективними договорами або іншими правовими актами.

Європейський досвід вирішення трудових спорів базується на актах Міжнародної організації праці. Право працівників та роботодавців на колективні дії у випадку конфлікту інтересів передбачається Європейською соціальною хартією.

Рекомендація МОП № 130 відтворює процедуру «Grievance procedures», поширену в США і в ряді інших країн. Вона є певним різновидом примирно-третейського розгляду і передбачає багатоступеневий розгляд спору між адміністрацією або спільно представниками адміністрації і профспілок. Ця процедура завершується зверненням до арбітра, рішення якого має обов'язкову силу. Відповідно до цієї процедури спочатку мають бути зроблені спроби вирішити скаргу шляхом прямих переговорів між зацікавленим працівником і його безпосереднім керівником. Якщо такі спроби не призводять до угоди, працівник передає скаргу до однієї або декількох інстанцій відповідно до правил, передбачених у колективних договорах [9, с. 103].

Процедура розгляду скарги повинна бути якомога простішою та мобільною, а формальності під час її вирішення – мінімальними. На будь-якій стадії розгляду повинна існувати реальна можливість досягнення врегулювання суперечки за угодою сторін.

У разі якщо спроби врегулювати скаргу на підприємстві не мають успіху, суперечка може бути вирішена шляхом примирення, звернення до судового органу або за допомогою інших процедур, передбачених у колективних договорах, а також шляхом добровільного арбітражу.

Застосування розглянутої процедури не означає обмеження права працівника на звернення зі скаргою в компетентний державний орган з праці або судовий орган, якщо таке право визнане в національному законодавстві [9, с. 103].

В іншій Рекомендації МОП № 92 зазначається про заклик держави створювати органи з добровільного примирення з метою сприяти запобіганню і вирішенню трудових конфліктів. Дані органи утворюються з рівного числа представників від підприємств і працівників, а процедура примирення має бути безкоштовною й оперативною. Термін розгляду трудових конфліктів зводиться до мінімуму. Процедура примирення може починатися за ініціативою або однієї з конфлік-

туючих сторін, або самого органу, а її підсумки оформляються письмово і мають силу колективних договорів [10].

Якщо трудовий конфлікт було передано на процедуру примирення за згодою всіх заінтересованих сторін, останніх слід заохочувати утримуватись від страйків і локаутів, поки триває процедура примирення.

Якщо трудовий конфлікт було передано на арбітраж для остаточного вирішення за згодою всіх сторін, останніх слід заохочувати утримуватись від страйків і локаутів, поки триває процедура арбітражу, та визнати арбітражне рішення.

У прикінцевих положеннях Рекомендації закріплено важливе положення про те, що передбачені в ній процедури не можуть тлумачитися як обмеження права на страйк.

В Європейській соціальній хартії передбачено, що з метою забезпечення ефективного здійснення права на укладання колективних договорів сторони зобов'язуються сприяти створенню та використанню належного механізму примирення та добровільного арбітражу для вирішення трудових спорів [11].

Світова практика мирного вирішення колективних трудових суперечок полягає у застосуванні примирно-посередницької процедури, яка включає чотири самостійні різновиди: переговори сторін; примирення (посередництво); трудовий арбітраж; робота комісії, яка розслідує обставини конфлікту і пропонує його рішення. Ці примирно-посередницькі процедури можуть застосовуватися послідовно або самостійно [9, с. 103].

Все більшого поширення на Заході набуває так зване превентивне посередництво, що прагне запобігти виникненню трудової суперечки із самого початку шляхом «застережливого» втручання в трудові стосунки. Таке втручання сприяє налагодженню співпраці між підприємцями і працівниками. У числі іншого органи посередництва надають сторонам трудових відносин допомогу в налагодженні регулярних двосторонніх контактів, у формуванні і в діяльності спільних органів, проводять інформаційну, консультаційну і просвітницьку роботу, організують опитування, підвищення кваліфікації працівників профспілок, керівного персоналу підприємств, сприяють укладенню колективних договорів і ефективному функціонуванню системи колективно-договірної регулювання праці.

Реформування системи розгляду трудових спорів повинно передбачати комплексні дії щодо якісної зміни всієї системи матеріального та процесуального права, включаючи норми не лише трудового, а й цивільно-процесуального права. Розпорошену систему вирішення трудових спорів необхідно уніфікувати, посилюючи при цьому повноваження Національної служби посередництва

та примирення, як органу, що має досвід у вирішенні трудових спорів та наявну систему регіональних представництв.

Також, на наше переконання, потребує змін і доповнень Цивільний процесуальний кодекс України. Так, процедура розгляду колективних трудових спорів у ЦПК взагалі відсутня. Виникає необхідність в уніфікації процедури розгляду трудових спорів у системі судів загальної юрисдикції та адміністративної юстиції. На даний час до компетенції адміністративних судів віднесено розгляд спорів із приводу прийняття громадян на публічну службу, її проходження, звільнення з публічної служби.

Висновки. З огляду на вищенаведене виникає необхідність у створенні окремого комплексного законопроекту з питань вирішення трудових спорів в Україні. Також потребуватимуть змін та доповнень Закони України: «Про колективні договори і угоди», «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», «Про соціальний діалог в Україні», «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», Господарський кодекс України, Кодекс України про адміністративні правопорушення, Цивільний процесуальний кодекс України.

Серед змістовних складників щодо можливих доповнень до ЦПК України необхідно назвати презумпцію невинуватості працівника, закріпити поняття трудового спору та визначити підсудність трудових спорів у судах загальної юрисдикції, право на оголошення перерв на стадії попереднього розгляду в разі заяви клопотання про участь у справі посередника, встановлення спорів, які можуть вирішуватись у спрощеному порядку, виконання мирових угод на стадії судового розгляду трудових справ із наступним визнанням судом без закриття провадження у справі, вида-

ча виконавчого листа на примусове виконання рішення примирних органів тощо.

Література

1. Бурак В.Я. Альтернативним способам вирішення трудових спорів необхідне законодавче забезпечення. *Університетські наукові записки*. 2017. № 3. С. 184–192. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Unzap_2017_3_18
2. Гридін О.М. Процедурні правовідносини під час вирішення індивідуального трудового спору. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2018. № 1. С. 59–62.
3. Жернаков В.В. Трудові спори та порядок їх розгляду : навч. посіб. Харків : Нац. ун-т «Юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого», 2013. 110 с.
4. Мельник В.В. Окремі проблеми правової регламентації вирішення індивідуальних трудових спорів. *Наукові записки ХЕПУ*. 2018. № 1. С. 20–23.
5. Ротань В.Г. Науково-практичний коментар законодавства України про працю. 15-те вид., допов. і переробл. Київ : Алерта, 2013. 686 с.
6. Чанишева Г.І. Вирішення колективних трудових спорів як форма соціального партнерства (окремі питання). *Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ*. 2001. № 13. С. 264–272. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/VKhnuvs_2001_13_49
7. Штефан О.О. Окремі питання вирішення трудових спорів у порядку цивільного судочинства. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2019. № 2. С. 80–83. URL: http://www.lsej.org.ua/2_2019/22.pdf
8. Labour legislation guidelines. URL: <http://www.ilo.org/legacy/eng-lish/dialogue/ifpdial/llg/noframes/ch4.htm#3>
9. Запара С. Формування моделі вирішення трудових спорів в Україні на основі гармонізації українського законодавства та європейських стандартів. *Наукові записки Інституту законодавства Верховної Ради України*. 2012. № 4. С. 101–107.
10. Рекомендація МОП щодо добровільного примирення та арбітражу № 92 від 29.06.1951 р. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_232
11. Європейська соціальна хартія. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#Text