

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.32836/2521-6473.2020-1.27>

А. А. Пилипенко, кандидат юридичних наук,
доцент кафедри цивільного господарського та екологічного права
Університету митної справи та фінансів

П. В. Куроєдова, студентка 3 курсу
Навчально-наукового інституту права та міжнародно-правових
відносин Університету митної справи та фінансів

А. Р. Джежела, студентка 3 курсу
Навчально-наукового інституту права та міжнародно-правових
відносин Університету митної справи та фінансів

ОСОБЛИВОСТІ ТА ЮРИДИЧНИЙ МЕХАНІЗМ ВИРІШЕННЯ КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ

У статті розкривається сутність і зміст колективних трудових спорів. Розглянуто форми вирішення колективних трудових спорів. Зазначено, що єдиною законодавчо закріпленою формою вирішення колективного трудового спору сьогодні є позасудова, а практична сторона реалізації цієї форми знаходить вияв у методах вирішення колективних трудових спорів. Здійснено аналіз законодавства, яке регулює відносини з вирішення трудових спорів, визначено стадії процесу вирішення трудових спорів та їхні особливості. Встановлено особливості правового становища працівників як носіїв права на вирішення колективних трудових спорів (конфліктів). Виявлено ознаки належності громадської колективної форми захисту трудових прав і соціально-економічних інтересів працівників до сфери громадянського суспільства. Виявлено критерії, що зумовлюють необхідність державного сприяння вирішенню колективних трудових спорів Національною службою посередництва і примирення в сучасних умовах. Здійснено аналіз закордонного досвіду (Великобританія, Сполучені Штати Америки, Франція й інші) вирішення зазначених спорів. Обґрунтовано, що як окрему форму вирішення колективних трудових спорів необхідно запроваджувати судову. Наголошується на необхідності розвитку трудової юстиції в Україні. Обґрунтовується позиція щодо необхідності створення правового механізму судового розгляду колективних трудових спорів, які виникають у зв'язку з порушенням прав. Вносяться пропозиції щодо виконання рішень трудових арбітражів. Сформульовано низку висновків, пропозицій і рекомендацій, спрямованих на досягнення поставленої мети. Запропоновано внести відповідні зміни до проєкту Трудового кодексу України.

Ключові слова: спір, колективний трудовий спір, форми вирішення трудового спору, позасудова форма.

A. A. Pylypenko, P. V. Kuroyedova, A. R. Dzhezhehela. Peculiarities and legal mechanism of collective labor dispute settlement

The article reveals the nature and content of collective labor disputes. Forms of collective labor dispute resolution are considered. It is noted that the only statutory form of collective labor dispute settlement today is out-of-court, and the practical side of the implementation of this form is found in the methods of collective labor dispute settlement. The analysis of the legislation that regulates relations for the settlement of labor disputes is carried out, the stages of the process of labor dispute resolution and their peculiarities are determined. The peculiarities of the legal status of employees as carriers of the right to resolve collective labor disputes (conflicts) have been established. Signs of belonging of the public collective form of protection of labor rights and socio-economic interests of workers to the sphere of civil society are revealed. The criteria that determine the need for state assistance in resolving collective labor disputes by the National Mediation and Reconciliation Service in modern conditions have been identified. The analysis of foreign experience (UK, USA, France and others) of resolving these disputes is carried out. A number of conclusions, suggestions and recommendations have been formulated to achieve this goal. It is proposed to amend the draft Labor Code of Ukraine accordingly. The position on the need to create a legal mechanism for litigation of collective labor disputes arising from the violation of rights is substantiated. Proposals for enforcement of labor arbitration awards are made. Formed a number of proposals, proposals and recommendations aimed at achieving the goals. Changes to the draft Labor Code of Ukraine are proposed.

Key words: dispute, conflict, collective labor dispute, forms of labor dispute resolution, extrajudicial form.

Постановка проблеми. Окремим правовим інститутом трудового права запроваджено інститут колективних трудових спорів. Він посідає важливе місце в забезпеченні нормального перебігу трудових відносин як у межах окремо взятого підприємства, установи, так і держави загалом.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. В Україні окремі аспекти порядку вирішення колективних трудових спорів, конфліктів висвітлили у своїх працях Л.В. Беззубко, Н.Б. Болотіна, В.Я. Бурак,

В.С. Венедиктов, Ю.М. Гриценко, М.І. Іншин, С.І. Запара, І.Б. Зуб, В.О. Кабанець, Л.І. Лазор, В.В. Лазор, В.П. Пастухов, О.І. Процевський, П.Д. Пилипенко, В.І. Прокопенко, В.Г. Ротань, А.М. Слюсар, М.П. Стадник, Б.С. Стичинський, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева, І.М. Якушев, А.В. Яресько та низка інших учених.

Мета статті – розвиток теорії трудового права з питань вирішення колективних трудових спорів.

Виклад основного матеріалу. Сьогодні в Україні склалася ситуація, коли трапляються випадки порушення норм трудового законодавства, що є причиною виникнення як індивідуальних, так і колективних трудових спорів.

У Законі України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» нормативно закріплено правові й організаційні засади функціонування системи заходів щодо вирішення колективних спорів та процес урегулювання таких конфліктів.

Відповідно до ст. 2 вищезазначеного Закону, колективний трудовий спір (конфлікт) – це розбіжності, що виникли між сторонами соціально-трудова відносин, щодо:

- а) встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту;
- б) укладення чи зміни колективного договору, угоди;
- в) виконання колективного договору, угоди або окремих їхніх положень;
- г) невиконання вимог законодавства про працю [3].

Як зазначає В.В. Лазор, вітчизняний законодавець досить широко розкриває предмет колективного трудового спору, відносячи до нього розбіжності не тільки зі встановлення нового права, але й із захисту вже встановленого права працівника. До того ж сторони цієї розбіжності не визначені [2].

«Трудовий колективний конфлікт» – категорія більш широка, ніж «колективний трудовий спір». Адже колективний трудовий конфлікт урегулюється між роботодавцем і працівниками (трудовими колективами) у неформальний спосіб шляхом нерегламентованих правом переговорів та інших процедур. Якщо ж домовленості не досягнуті або сторони конфлікту взагалі не ведуть переговорів щодо його урегулювання, починають діяти нормативні приписи, які встановлюють правові процедури розв'язання таких конфліктів, їхній зміст, суб'єктів, правовий статус органів, уповноважених їх вирішувати, інші аспекти, що набувають юридичного значення. У такому разі конфлікт уже стає колективним трудовим спором.

Чинним законодавством встановлена така послідовність розгляду колективного трудового спору (конфлікту):

1. Примирною комісією – з питань встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту, укладення чи зміни колективного договору, угоди.
2. Трудовим арбітражем – з питань виконання колективного договору, угоди або окремих їхніх положень, невиконання вимог законодавства про працю.

Також розгляд колективного трудового спору (конфлікту) здійснюється трудовим арбітражем у разі неухвалення рішення у встановлені законодавством строки, а саме: виробничою примирною комісією розглядається у п'ятиденний, галузевою та територіальною примирними комісіями – у десятиденний, примирною комісією на національному рівні – у п'ятнадцятиденний строк із моменту утворення комісії. За згодою сторін ці строки можуть бути подовжені.

Примирна комісія – це орган, який призначений для вироблення рішення, що може задовольнити сторони колективного трудового спору (конфлікту), складається із представників сторін.

Примирна комісія утворюється за ініціативою однієї зі сторін на виробничому рівні – у триденний, на галузевому чи територіальному рівні – у п'ятиденний, на національному рівні – у десятиденний строк із моменту виникнення колективного трудового спору (конфлікту) з однакової кількості представників сторін.

Порядок визначення представників до примирної комісії визначається кожною зі сторін колективного трудового спору (конфлікту) самостійно.

Сторони колективного трудового спору (конфлікту) зобов'язані надавати примирній комісії інформацію, необхідну для ведення переговорів.

Колективні трудові спори (конфлікти) розглядаються виробничою примирною комісією у п'ятиденний, галузевую та територіальною примирними комісіями – у десятиденний, примирною комісією на національному рівні – у п'ятнадцятиденний строк із моменту утворення комісії. За згодою сторін ці строки можуть бути продовжені.

Рішення, ухвалене примирною комісією, оформляється протоколом. Таке рішення виконується в порядку і строки, які встановлені в рішенні. Після ухвалення рішення щодо врегулювання колективного трудового спору примирна комісія припиняє свою роботу.

Трудовий арбітраж – це орган, який складається із залучених сторонами фахівців, експертів та інших осіб, ухвалює рішення по суті трудового спору (конфлікту).

Колективний трудовий спір (конфлікт) розглядається трудовим арбітражем з обов'язковою участю представників сторін, а в разі потреби – представників інших заінтересованих органів і організацій.

Трудовий арбітраж повинен ухвалити рішення в десятиденний строк із дня його створення. За рішенням більшості членів трудового арбітражу цей строк може бути продовжено до двадцяти днів.

Рішення трудового арбітражу ухвалюється більшістю голосів його членів, оформлюється протоколом і підписується всіма його членами.

Сьогодні процедура примирення сторін трудового договору виражається в активній ролі суду на стадії підготовки справи до судового розгляду і зводиться, по суті, до спроби уникнути дорогою і не завжди ефективною процедури розгляду справи в судовому засіданні шляхом укладення сторонами мирової угоди.

На переконання С.І. Запари, порядок вирішення таких трудових спорів повинен встановлюватися спеціальним законом, у якому мають бути детально регламентовані засади позасудового вирішення спору й окреслені загальні засади судового порядку вирішення трудових спорів про права. Принциповим моментом формування та розвитку трудової юстиції, як уважає вчена, має стати кваліфікаційний поділ трудових спорів на спори про права та спори про інтереси. Водночас трудовими спорами про права, а саме невирішеними розбіжностями, що виникають стосовно виконання прав і обов'язків, установлених нормативноправовими актами з питань трудових правовідносин, колективними договорами й угодами, нормативними актами роботодавця, трудовим договором (контрактом) та необхідністю тлумачення колективних договорів і угод та трудового договору (контракту), мають, окрім позасудових органів (наприклад, трудовим арбітражем), опікуватися судові органи [7, с. 54].

Н.М. Уварова запевняє, що саме дослідження форм вирішення колективних трудових спорів дасть змогу відповісти на низку важливих питань: як саме вирішується колективний трудовий спір? у якому порядку та за допомогою яких засобів він вирішується? яка нормативна основа його вирішення? тощо. У своїх роботах вона пише про дві основні форми вирішення колективного трудового спору – позасудову та судову.

Єдиною законодавчо закріпленою формою вирішення колективного трудового спору сьогодні є позасудова. Практична сторона реалізації цієї форми знаходить вияв у методах вирішення колективних трудових спорів. Під останніми необхідно розуміти сукупність закріплених на законодавчому рівні способів, реалізація яких спрямована на врегулювання такого спору відповідно до наперед встановленої форми. Тобто кожній формі вирішення колективних трудових спорів притаманний власний набір методів такої діяльності. Позасудова форма вирішення колективних трудових спорів виявляється в таких методах, як: сприяння його вирішенню примирною комісією; залучення примирною комісією незалежного посередника; створення трудового арбітражу; сприяння у вирішенні колективного трудового спору, що здійснюється Національною службою примирення і посередництва; страйк. Як окрему форму вирішення колективних трудових спорів необхідно запроваджувати судову. Ця форма вирішення колективних трудових спорів повинна знаходити свій прояв у таких методах, як позовне, наказне та спрощене провадження [5, с. 103–104].

Слушною є також позиція В.В. Лазора, на думку якого, сьогоднішнє завдання будь-якої сучасної демократичної держави, зокрема й України, полягає в тому, щоби правовими засобами забезпечити ефективне й оперативне врегулювання колективних трудових розбіжностей, що виникли, з метою запобігання соціальним потрясінням у суспільстві. Для цього в національних правових системах використовуються різноманітні форми й методи вирішення колективних трудових спорів і конфліктів, водночас перевага віддається мирним способам їх урегулювання [2, с. 317].

Одним із мирних способів урегулювання спору, відповідно до ст. 207 Цивільного процесуального кодексу України (далі – ЦПК України), є мирова угода, яка укладається сторонами з метою врегулювання спору на підставі взаємних поступок і має стосуватися лише прав і обов'язків сторін. У мировій угоді сторони можуть вийти за межі предмета спору за умови, що мирова угода не порушує прав чи охоронюваних законом інтересів третіх осіб. Сторони можуть укласти мирову угоду і повідомити про це суд, зробивши спільну письмову заяву, на будь-якій стадії судового процесу. До ухвалення судового рішення у зв'язку з укладенням сторонами мирової угоди суд роз'яснює сторонам наслідки такого рішення, перевіряє, чи не обмежені представники сторін у виконанні відповідних дій. Укладена сторонами мирова угода затверджується ухвалою суду, у резолютивній частині якої зазначаються умови угоди. Затверджуючи мирову угоду, суд цією ж ухвалою водночас закриває провадження у справі. У ст. 208 ЦПК України встановлено, що виконання мирової угоди здійснюється особами, які її уклали, у порядку і у строки, передбачені цією угодою. У разі невиконання затвердженої судом мирової угоди ухвала суду про затвердження мирової угоди може бути подана для її примусового виконання в порядку, передбаченому законодавством для виконання судових рішень [6].

Однак, як показує судова практика, у питаннях вирішення трудових спорів тільки незначна кількість розглянутих справ закінчується шляхом затвердження судами мирових угод. Цю ситуацію можна пояснити тим, що учасники, зокрема трудового спору, які вирішили вступити в судовий розгляд, витративши багато часу на підготовку до судового розгляду і участь у ньому, здебільшого мають намір домогтися обов'язкового для всіх судового рішення і тим самим остаточно вирішити суперечку.

З метою сприяння поліпшенню трудових відносин та запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів), їх прогнозування та сприяння своєчасному їх вирішенню, здійснення посередництва для вирішення таких спорів (конфліктів) Президентом України утворено Національну службу посередництва і примирення, яка є постійно діючим державним органом, створеним для сприяння врегулюванню колективних трудових спорів (конфліктів). Представники Національної служби посередництва і примирення можуть брати участь у вирішенні колективного трудового спору (конфлікту) на всіх його стадіях.

Рішення Національної служби посередництва і примирення мають рекомендаційний характер і повинні розглядатися сторонами колективного трудового спору (конфлікту) та відповідними центральними або місцевими органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування.

У більшості країн Європи норми, що регулюють порядок вирішення колективних трудових спорів, конфліктів, закріплені в нормативно-правових актах, виданих спеціальними органами посередництва, та в колективних договорах. Це пов'язано з відсутністю трудових кодексів у західних державах та з тим, що трудові права не закріплені в конституціях цих країн. На відміну від цих держав, у країнах-учасницях Співдружності Незалежних Держав найбільш важливі трудові права закріплені в Основному законі держави, крім цього, майже в кожній країні даного об'єднання існують трудові кодекси.

У цілій низці розвинутих країнах світу (Великобританія, Сполучені Штати Америки, Франція й інші) запроваджено повноцінну трудову юстицію, у межах якої функціонують спеціалізовані (судові й адміністративні) органи, до компетенції яких віднесено розгляд і вирішення колективних трудових спорів.

Сьогодні на рівні доктрини трудового права необхідне ґрунтовне розроблення концепції трудового процесуального права з урахуванням закордонного досвіду, що потребує чималого часу та багатьох зусиль.

Висновки. У проєкті Трудового кодексу України доцільно закріпити новий механізм урегулювання колективних трудових спорів і доповнити його положеннями з урахуванням закордонного досвіду.

Список використаних джерел:

1. Кодекс законів про працю України : Закон УРСР від 10 грудня 1971 р. № 322–VIII. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 26.10.2019).
2. Лазор В.В. Проблеми правового регулювання трудових спорів і конфліктів за умов реформування ринкових відносин в Україні : дис. ... докт. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2005. 42 с.
3. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) : Закон України від 3 березня 1998 р. № 137/98-ВР. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/137/98-%D0%B2%D1%80> (дата звернення: 26.10.2019).
4. Сімутіна Я.В. Юридичні факти в механізмі правового регулювання трудових відносин: дис. ... докт. юрид. наук: 12.00.05. Одеса, 2019. С. 380–400.
5. Уварова Н.В. До проблеми визначення форм вирішення колективних трудових спорів. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. 2018. № 1. С. 98–104.
6. Цивільний процесуальний кодекс України : Закон України від 18 березня 2004 р. № 1618–IV. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/1618-15/page3?text=%E5%EB%E5%EA%F2%F0%EE%ED%ED#w15> (дата звернення: 26.10.2019).
7. Запара С.І. Судова реформа та трудові суди: аналіз та перспектива. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2015. Серія «Право». Вип. 35. Ч. I. Т. 2. С. 52–55.