

УДК 349.2: 331.109

Ясинок М.М. доктор юридичних наук,
професор кафедри правосуддя
Сумський національний аграрний університет
Запара С.І. кандидат юридичних наук,
доцент, декан юридичного факультету
Сумський національний аграрний університет

Система вирішення трудових спорів в Україні та шляхи її подальшого розвитку

Стаття присвячена аналізу українського та європейського законодавства, міжнародних стандартів з питань вирішення трудових спорів з метою вивчення світового досвіду та вироблення основних принципів формування нової моделі вирішення трудових спорів в Україні.

Ключові слова: трудові спори, індивідуальні трудові спори, колективні трудові спори, спори права, спори інтересу.

Постановка проблеми. Розвиток соціально-трудових відносин в Україні залежить від наявності ефективної системи вирішення трудових спорів. На сьогодні, норми, які створюють діючу систему здійснення трудових прав та інтересів робітників і службовців мають своє закріплення в цілому ряді законодавчих актів, прийнятих у різний час, що ускладнює їх правозастосування, а передбачена процедура розгляду трудових спорів є настільки складною та казуїстичною, що використати своє право на захист трудових прав та інтересів є не простим завданням. Ці та інші обставини створюють потребу у аналізі ситуації та виробленні пропозицій щодо удосконалення системи вирішення трудових спорів.

Аналіз наукових досліджень. Дослідженню окремих загальнотеоретичних та практичних питань, пов'язаних із порядком вирішення колективних трудових спорів в Україні та зарубіжних країнах

приділяли увагу такі дослідники, як М.Й. Бару, Н.Б. Болотіна, О.Я. Бурак, Ю.М. Гриценко, Д.І. Дєдов, І.В. Зуб, І.Я. Кисельов, В.В. Лазор, І.О. Лосиця, В.І. Миронов, В.П. Пастухов, П.Д. Пилипенко, В.І. Прокопенко, О.І. Процевський, С.Г. Пушкарьова, В.М. Руденко, В.О. Сафонов, Г.І. Чанишева, В.А. Шевченко, І.М. Якушев, О.М. Ярошенко та інші вчені. Проте, переважають праці, в яких тематика колективних трудових спорів розглядається в загальному плані. Недостатньо розроблені питання правового становища суб'єктів колективних спорів, обмежено висвітлюється процедура розв'язання спорів примирними органами.

Метою статті є аналіз українського законодавства та міжнародних стандартів з питань вирішення трудових спорів з метою вивчення світового досвіду та вироблення основних принципів формування нової моделі вирішення трудових спорів в Україні.

Виклад основного матеріалу. Система 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), Законом України «Про міжнародне приватне право» [1] (визначає особливості регулювання трудових відносин іноземців та осіб без громадянства, які працюють в Україні та громадян України, що працюють за межами країни), Законом України «Про прокуратуру» [2], Законом України «Про судоустрій та статус суддів» [3], Законом України «Про державну службу» [4], Законом України «Про міліцію» [5] та судовий порядок, передбачений Цивільним процесуальним кодексом України [6], Кодексом адміністративного судочинства України [7]. Правозастосування трудового законодавства відбувається із урахуванням Постанов Верховного Суду України [8].

Колективні трудові спори вирішуються відповідно до Законів України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів» [9], «Про колективні договори та угоди» [10], «Про соціальний діалог в Україні»

[11], «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» [12], «Про організації роботодавців» [13], «Про місцеві державні адміністрації» [14], «Про місцеве самоврядування в Україні» [15] та нормативних актів Національної служби посередництва і примирення.

Новелою у сучасному правозастосуванні є поділ трудових спорів на спори права та спори (конфлікти) інтересів. Зокрема, термін «конфлікт інтересів» застосовується у Законах України, «Про прокуратуру», «Про державну службу» та визначається у Законі України «Про засади запобігання і протидії корупції» [16]:

конфлікт інтересів - 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.

Статистика індивідуальних трудових спорів невтішна. Якщо у 2001 році у судах з трудових питань розглядалось 201 тис. справ, у 2003 році було 157, 7 тис. справ а у 2005 році вже було 95,5 тис. справ. При тому, більшість справ пов'язана із стягненням заробітної плати. Так, у 2009 році з 38 тис. справ розглянутих у судах загальної юрисдикції 32,7 – про стягнення заробітної плати та з 5,6 тис. справ розглянутих у адміністративних окружних судах 3,7 тис. теж пов'язані із стягненням заробітної плати.

Не краща ситуація і у сфері колективних трудових спорів. У кількісному вимірі у 2011 році було висунуто офіційно 198 вимог та зареєстровано 72 колективних трудових спорів. У порівнянні у 2010 році було висунуто офіційно 189 вимог та зареєстровано 64 колективних трудових спорів, 2005 році було висунуто офіційно 406 вимог та зареєстровано 118 колективних трудових спорів, а у 2000 році було висунуто офіційно 576 вимог та зареєстровано 248 колективних трудових спорів [17].

Зменшення кількості колективних та індивідуальних трудових спорів, нажаль, не можна пов'язувати лише із настанням економічної стабільності. Більшою мірою зазначена статистика пов'язана із «тінізацією» процесу вирішення трудових спорів.

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

Загальноєвропейська практика класифікації трудових спорів за суб'єктом складом та предметом спору передбачає поділ на чотири головні види: колективні, індивідуальні; спори інтересів та спори права.

Розподіл на спори прав і інтересів було запропоновано Європейською фундацією покращення умов життя і праці (*European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*) [18].

З позиції МОП *спір права* – це *спір* щодо порушення або тлумачення існуючого права (або зобов'язання), закріпленого у 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 [19].

Спори інтересів виникають у зв'язку з вимогою встановлення нових або зміни істотних умов праці, що передбачаються у колективних угодах;

спори права мають місце у випадку застосування або трактування норм, встановлених законами, колективними договорами або іншими правовими актами.

Європейська система вирішення трудових спорів базується на актах Міжнародної Організації Праці (далі МОП). Зазначене питання регулюють, зокрема, Конвенції МОП № 87, 95, 98, 135, 154, 173 та Рекомендації МОП № 92, 94, 129, 130, 143, 163, 180 [20]. Право працівників та роботодавців на колективні дії у випадку конфлікту інтересів передбачається Європейською соціальною хартією.

Рекомендація МОП № 130 [21] відтворює процедуру «Grievance procedures», поширену в США і у ряді інших країн. Вона є своєрідним 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 приводять до угоди, працівник передає скаргу до однієї або декількох інстанцій відповідно до правил, передбачених в колективних договорах.

Процедура розгляду скарги має бути як можна простішою і по можливості швидкою, а формальності при її вирішенні - мінімальними. На будь-якій стадії розгляду повинна існувати реальна можливість досягнення врегулювання суперечки за угодою сторін.

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

Застосування розглянутої процедури не означає обмеження права працівника на поведження із скаргою в компетентний державний орган по

праці або судовий орган, якщо таке право визнане в національному законодавстві.

Рекомендація МОП № 92 [22] закликає держави створювати органи з добровільного примирення з метою сприяти запобіганню і вирішенню трудових конфліктів. Такі органи утворюються з рівного числа представників від підприємців і трудящих. Примирлива процедура має бути безкоштовною і оперативною. Термін розгляду трудових конфліктів зводиться до мінімуму. Процедура примирення може починатися за ініціативою або одній з конфліктуючих сторін, або самого примирливого органу. Підсумки роботи примирливої процедури оформляються письмово і мають силу колективних договорів.

Якщо за угодою між сторонами застосовується примирлива процедура, то їм рекомендується утримуватися від страйків і локаутів протягом всього часу ведення переговорів.

Якщо за угодою між конфліктуючими сторонами спір переданий на остаточне вирішення арбітражного органу, то сторони повинні утримуватися від страйків і локаутів протягом арбітражного розгляду і беззастережно визнати вирішення арбітражного органу. Рекомендація містить важливе положення про те, що передбачені в ній процедури не можуть тлумачитися як обмеження права на страйк.

Європейська соціальна хартія [23] (ст. 6) пропонує заохочувати формування і вживання відповідного механізму примирення і добровільного арбітражу для вирішення трудових суперечок.

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 суперечки і пропонує його рішення. Ці примирно-посередницькі процедури можуть застосовуватися послідовно або самостійно.

Все більше поширення на Заході так званого превентивного посередництва, 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 трудового відношення допомогу в налагодженні регулярних двосторонніх контактів, у формуванні і в діяльності спільних органів, проводять інформаційну, консультаційну і просвітницьку роботу, організують обстеження, опитування, підвищення кваліфікації працівників профспілок і підприємницьких організацій, керівного персоналу підприємств, сприяють укладенню колективних договорів і ефективному функціонуванню системи колективно-договірного 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.

Основний нормативно-правовий акт у сфері трудових правовідносин України - Кодекс законів про працю України був затверджений ще 10 грудня 1971 року. Тривалий час практикуючими юристами, науковцями в галузі трудового права, депутатами Верховної Ради України у публічних і наукових виданнях точаться розмови про необхідність прийняття нового трудового кодексу.

Робота над комплексним реформуванням трудового законодавства України, у тому числі колективно-договірного регулювання була розпочата у 2001 році в рамках Проекту МОП з декларації Концепції реформування законодавства України про працю, яка була схвалена 25

червня 2002 року на національному тристоронньому семінарі «Шляхи реформування національного трудового законодавства на сучасному етапі соціально-економічного розвитку України» за участю міжнародних експертів, представників МОП та Європейської комісії, передбачалося розроблення проекту Трудового кодексу, який включатиме окрему книгу з унормування колективних трудових відносин.

Тривалий процес розроблення, обговорення соціальними партнерами і розгляду Верховною Радою України проекту Трудового кодексу¹, прийняття якого весь час відкладалося на невизначений термін, спонукав соціальних партнерів сприяти пришвидшенню прийняття окремого закону про соціальний діалог. Закон України «Про соціальний діалог в Україні» (далі – Закон про соціальний діалог) схвалено Верховною Радою України 23 грудня 2010 року, а чинності він набрав 18 січня 2011 року. Цим Законом визначено рівні, сторони соціального діалогу, а також критерії репрезентативності для профспілок і організацій роботодавців для їх участі у колективних переговорах з укладення генеральної, галузевої та територіальної угод, що безумовно потребує внесення змін до закону про колективні договори і угоди.

Слід зазначити, що у проекті Трудового кодексу, який подано на друге читання (стаття 359) визначення суб'єктів угод всіх рівнів вище підприємства також не відповідає нормам Закону про соціальний діалог.

Потребує змін і доповнень Цивільний процесуальний кодекс України. Так, процедура розгляду колективних трудових спорів в ЦПК взагалі відсутня. Виникає необхідність в уніфікації процедури розгляду трудових спорів в системі судів загальної юрисдикції та адміністративної юстиції. На даний час до компетенції адміністративних судів віднесено

¹ Проект Трудового кодексу (ТК), розроблений тристоронніми партнерами, прийнято Верховною Радою V скликання в першому читанні у 2003 році та розглянуто в другому читанні у 2004 році. Внесено повторно на розгляд Верховної Ради VI скликання, якою прийнято в першому читанні у 2008 році. У грудні 2009 року подано на розгляд у другому читанні і з цього часу перебуває в режимі очікування. Наразі відбувається його розгляд і опрацювання сторонами соціального діалогу поза межами Парламенту.

розгляд спорів з приводу прийняття громадян на публічну службу, її проходження, звільнення з публічної служби.

Серед змістовних складових доповненого ЦПК слід назвати можливість розгляду індивідуальних та колективних спорів у суді, презумпцію невинуватості працівника, визначення підсудності трудових спорів у судах загальної юрисдикції, право на оголошення перерв на стадії попереднього розгляду у 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, видача виконавчого листа на примусове виконання рішення примирних органів тощо.

Висновки. З огляду на вищенаведене виникає необхідність у створенні окремого 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 організації роботодавців», «Про соціальний діалог в Україні»; «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», Господарський кодекс України, Кодекс України про адміністративні правопорушення.

Реформування системи вирішення трудових спорів, на нашу думку, повинно базуватися на таких **загальних принципах**, як *верховенство права; законність; демократизм; гуманізм; рівність сторін та спеціальних принципів: вирішення спорів на основі соціального діалогу; оперативність вирішення спорів; простота та доступність процедури вирішення трудових спорів; досудовий та судовий порядки вирішення трудових спорів; безпосередність; свобода вираження пропозицій; безоплатність примирної процедури для сторін спору; обов'язковість рішень примирних органів; уніфіковані індивідуальний та колективний порядки вирішення трудових спорів.*

Список літератури

1. Про міжнародне приватне право: Закон України від 23 червня 2005 року № 2709-IV // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2005, № 32, ст.422
2. Про прокуратуру: Закон України від 5 листопада 1991 року № 1789-XII // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1991, № 53, ст.793
3. Про судоустрій та статус суддів: Закон України від 7 липня 2010 року № 2453-VI // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2010, № 41-42, №43, № 44-45, ст.529
4. Про державну службу: Закон України від 16 грудня 1993 року № 3723-XII // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1993, № 52, ст.490
5. Про міліцію: Закон України від 20 грудня 1990 року № 565-XII // Відомості Верховної Ради УРСР (ВВР), 1991, № 4, ст. 20
6. Цивільний процесуальний кодекс України прийнятий Верховною Радою України 18 березня 2004 року № 1618-IV // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2004, № 40-41, 42, ст.492
7. Кодекс адміністративного судочинства України прийнятий Верховною Радою України 6 липня 2005 року № 2747-IV // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2005, № 35-36, № 37, ст.446
8. Постанова Пленуму Верховного Суду України № 9 від 06.11.92 «Про практику розгляду судами трудових спорів»
9. Про порядок вирішення колективних трудових спорів: Закон України від 3 березня 1998 року № 137/98-ВР // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1998, № 34, ст.227
10. Про колективні договори та угоди: Закон України від 1 липня 1993 року № 3356-XII // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1993, № 36, ст.361
11. Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23 грудня 2010 року № 2862-VI // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2011, № 28, ст.255
12. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15 вересня 1999 року № 1045-XIV // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1999, № 45, ст.397
13. Про організації роботодавців: Закон України від 24 травня 2001 року № 2436-III // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2001, № 32, ст. 171
14. Про місцеві державні адміністрації: Закон України від 9 квітня 1999 року № 586-XIV // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1999, № 20-21, ст.190
15. Про місцеве самоврядування в Україні: Закон України від 21 травня 1997 року № 280/97-ВР // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1997, № 24, ст.170

16. Про засади запобігання і протидії корупції: Закон України від 7 квітня 2011 року № 3206-VI // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2011, № 40, ст.404
17. Див. сайт: nspp.gov.ua/
18. Законодавчі та нормативно-правові акти з питань проведення примирних процедур. – К.: Основа, 2003. – 224 с.
19. Labour legislation guidelines. – URL : [Електронний ресурс]. – Режим доступу: – <http://www.ilo.org/legacy/english/dialogue/ifpdial/llg/noframes/ch4.htm#3>
20. Collective dispute resolution in an enlarged European Union. URL: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: – http://www.lex.unict.it/eurolabor/documentazione/altridoc/eiro_collective_dispute_July_06.pdf
21. Рекомендація МОП щодо розгляду скарг на підприємствах з метою їх вирішення № 130: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: – http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/993_250
22. Рекомендація МОП щодо добровільного примирення та арбітражу № 92 № 993_232 від 29.06.1951 : [Електронний ресурс]. – Режим доступу: – http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_232
23. Європейська Соціальна Хартія (переглянута) прийнята у Страсбурзі 3 травня 1996 року // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2007, № 51.

Аннотація

Стаття посвячена аналізу українського і європейського законодавства, міжнародних стандартів по вопросам разрешенія трудових спорів з целью изучения мирового опыта и формулирование основних принципов для формирования новой модели разрешенія трудових спорів в Украине.

Ключевые слова: трудовые споры, индивидуальные трудовые споры, коллективные трудовые

Summary

The author analyzes Ukrainian and European legislation, international standards of labour disputes resolution and on the basis of studying international experience works out the fundamental principles of shaping a new model of labour disputes settlement in Ukraine.

Key words: Labour disputes, individual labour disputes, collective labour disputes, disputes of rights, disputes of interests.