

М.М. Ясинок

**Доктор юридичних наук, професор
кафедри «Правосуддя» Сумського
національного аграрного університету**

С.І. Запара

**Кандидат юридичних наук, доцент
Декан юридичного факультету Сумського
національного аграрного університету**

Трудові спори та шляхи їх вирішення: концептуальний аспект

Проголосивши свою незалежність Україна стала на шлях нових суспільно – економічних відносин. Суть таких відносин полягає у створенні потужної ринкової економіки з одного боку, а з іншого у створенні замість тоталітарної держави суспільства нового типу, яке б мало можливість самостійно без втручання держави забезпечувати оптимальне співвідношення приватних і суспільних інтересів.

Важливе місце у становленні такого суспільства займають трудові правовідносини. Частину таких правовідносин складають трудові спори, які виникають раз по раз між робітниками і адміністрацією підприємств з питань оплати праці, строків її сплати, умов праці, її нормування, охорони тощо. Відсутність повної статистичної інформації щодо кількісного та якісного змісту трудових спорів, проблема «прихованості» трудових спорів не дозволяє виявити весь спектр проблем даного інституту трудового права, проте, навіть за наявними даними слід визнати ряд проблем, що спонукають до наукового аналізу теми.

Метою даної публікації є аналіз концептуальних засад реформування системи вирішення трудових спорів в Україні.

Загальновизнаним у науці трудового права є класифікаційний підхід, за яким трудові спори поділяються на індивідуальні та колективні.

Зазначений поділ характерний і для поділу самих трудових правовідносин. При цьому, попри триваючу наукову дискусію, домінує

позиція щодо визнання трудовими лише індивідуальні трудові правовідносини. Зокрема, у Рекомендаціях міжнародної науково-практичної конференції Української асоціації фахівців трудового права «Трудове право в контексті розбудови громадського суспільства», що проходила 14-16 червня 2012 року в м. Путивлі Сумської області зазначено: «На цей час існування індивідуальних та колективних відносин у сфері праці є безперечним фактом. У свою чергу, безпосередньо трудовими правовідносинами виступають виключно індивідуальні трудові відносини, оскільки їх першоджерелом є трудовий договір як індивідуальна угода між працівником та роботодавцем та як юридичний факт для виникнення трудових правовідносин. У законодавстві це положення знайшло закріплення у вигляді імперативного припису: працівник повинен виконувати доручену йому роботу особисто і не має права передоручати її виконання іншій особі (ст. 30 КЗпП України). Тому трудові правовідносини за своєю природою завжди індивідуальні. Жоден трудовий колектив від імені працівника не має права вступати в зазначені відносини. Звідси – трудові правовідносини не можуть бути колективно-трудовами. Стосовно колективних відносин – оскільки вони пов'язані з умовами праці опосередковано, через певні правові інститути, - то їх слід відносити до сфери соціального діалогу».

Така наукова концепція мала вплив не лише на інститут трудових спорів, але і на законодавчу практику нашої країни. Так на сьогодні індивідуальні трудові спори мають своє закріплення в Кодексі законів про працю, а колективні трудові спори мають своє закріплення в окремому Законі України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)». При цьому слово «трудова» вжито в зв'язку з тим що, предметом колективних трудових спорів є окремі складові трудових правовідносин – заробітна плата, охорона праці, умови праці тощо. Донедавна вважалося, що трудові спори це спори, що переважно виникали роботодавцем в зв'язку з притягненням останнього до дисциплінарної

відповідальності чи звільнення з роботи, яке вважає незаконним. Окрему категорію трудових справ складали спори щодо невивплати заробітку.

У відношенні до колективних трудових спорів, вважалося, що в країні планової економіки вони взагалі не повинні виникати, оскільки такі спори характерні лише для ринкової економіки де існує конкуренція не лише товарів, а і антагонізм між робітниками з одного боку і роботодавцями з іншого.

Сьогодні така доктрина є неприйнятною, оскільки в країні виникли нові як соціальні так і економічні умови. В державі впроваджується ринкові відносини, а стиль державного управління країною переходить на демократичні основи, що дає Україні хороші можливості в майбутньому вступити до Європейського Союзу, в якості рівноправної європейської держави.

Загалом трудові спори це спори, предметом яких є окремі істотні складові трудових правовідносин працівником (працівниками) та роботодавцем (роботодавцями) відповідно до трудового договору чи галузевої угоди з приводу організаційно-управлінських чи соціально-економічних питань. Такий уніфікований підхід до поняття трудових спорів є об'єктивно новим, оскільки в ньому не передбачається розподілу трудових спорів на окремі самостійні його види, у тому числі є індивідуальні і колективні трудові.

Не дивлячись на те, що питання трудових спорів з його поділом на види (індивідуальні і колективні трудові спори) були предметом наукового дослідження Н. Б. Болотіної, В.Я Бурака, П.І Жигалкіна В. І Прокопенка, О. І. Процевського, В.М Толкунової та багатьох інших, все ж моделі, яка б повністю задовольнила соціальних партнерів та врахувала особливості сучасного розвитку України ще не вироблено.

Не дивлячись на те, що трудовим законодавством в Україні передбачено позасудовий порядок, вирішення індивідуальних трудових спорів звернення працівників до комісії з трудових спорів є вкрай рідким

явищем. Однією з причин є надане Конституцією України право працівникам звертатися безпосередньо до суду минаючи позасудовий порядок їх вирішення.

В зв'язку з таким підходом до вирішення трудових спорів склалась ситуація, коли індивідуальні трудові спори сконцентровані на судовому порядку їх вирішення. Колективні трудові спори, навпаки, мають лише позасудовий порядок врегулювання трудових спорів і позбавлені можливості розгляду у суді. Якщо ж до цього додати те, що індивідуальні трудові спори вирішуються судами різної юрисдикції, а законодавча база щодо питань пов'язаних з трудовими спорами є настільки розрізною і широкою, то ми отримуємо занадто ускладнену систему вирішення трудових спорів.

Серед причин, які на нашу думку стають на заваді нормальному розвитку трудових відносин слід назвати:

1. Непристосованість передбаченої в існуючих нормативних актах системи вирішення трудових спорів до реалій та потреб сучасної України:

- **Діючий КЗпП України, створений у 1971 році, концептуально не відповідає існуючим потребам.** Зазначений нормативний акт створювався для соціалістичної суспільної інформації та навіть із урахуванням змін та доповнень, незданий врегулювати у достатній мірі трудові відносини за ринкових умов;
- **наявні індивідуальний та колективний порядок вирішення трудових спорів створювались у різні історичні періоди формування правової системи України і тому не взаємопов'язані спільною цілісною ідеологією захисту трудових прав працівників;**
- **загальновизнаний порядок досудового та судового вирішення трудових спорів не набув в Україні чіткої інституалізації;**

2. Особливості стану громадського суспільства в Україні:

- **синдром «пострадянської країни»** є стримуючим фактором у розбудові правової активності населення України при захисті трудових прав. Нажаль, існує думка, що звернення до відповідних органів не принесе бажаного результату, а навпаки, може погіршити існуючу ситуацію;
- **наявний «правовий нігілізм» населення;**
- **низький рівень соціального партнерства** в масштабах України та розуміння зазначення його ролі у формуванні трудових відносин;
- переважно **декларований характер колективно-договірного врегулювання трудових відносин.**

3. Відсутність в Україні спеціалізованої трудової юстиції:

- розгляд індивідуальних трудових спорів судами загальної юрисдикції та адміністративними окружними судами свідчать про **відсутність цілісної системи компетентних спеціалізованих трудових судів в Україні;**
- **відсутність можливості розгляду колективних трудових спорів в судах;**

4. Проблеми при вирішенні індивідуальних трудових спорів:

- **відсутність розгалуженої реально діючої на кожному підприємстві, установі, організації системи вирішення індивідуальних трудових спорів комісіями з трудових спорів (КТС).** У більшості випадках створені КТС носять «номінальний», інертний характер;
- **відсутність нормативних регламентів діяльності КТС;**
- **відсутність обов'язкової реєстрації та достатньої статистичної інформації** про індивідуальні трудові спори;
- **невикористання потенціалу НСПП** як можливого консультативного та організаційного органу при вирішенні індивідуальних трудових спорів;

5. Проблеми при вирішенні колективних трудових спорів:

- **відсутність окремого закону щодо визначення статусу та значення НСПП з питань вирішення трудових спорів в Україні;**
- **удосконалення порядку відбору та організації професійного навчання медіаторів;**

- **недосконалий механізм виконання прийнятих рішень** примирними органами при вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів);
- **недостатнє державне фінансування** процесу вирішення трудових спорів (конфліктів). Низький рівень оплати праці трудових арбітрів, експертів, медіаторів тощо;
- **необхідність деталізації норм законодавства з питань** видів а також організації та проведення **страйків**.

В зв'язку з вищенаведеним виникає нагальна необхідність напрацювання концептуальних пропозицій, які б дали можливість в подальшому сформулювати не лише уніфіковану законодавчу основу в питаннях трудових спорів, але і сприяли б структурним та організаційним змінам в діяльності профспілок і роботодавців, оскільки трудові спори це вулиця із зустрічним рухом де повинні бути запропоновані єдині правила, які унеможливлювали б дорожньо-транспортні пригоди.

На нашу думку, базовими принципами нової моделі вирішення трудових спорів в Україні мають стати такі **загальні принципи**, як :

- *верховенство права ;*
 - *законність;*
 - *демократизм;*
 - *гуманізм;*
 - *рівність сторін;*
- та спеціальні принципи:**
- *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;*
 - *безкоштовність обов'язковості рішень примирних органів;*

- *уніфіковані індивідуальний та колективний порядки вирішення трудових спорів.*

Головне значення оновленої моделі вирішення трудових спорів є полегшення доступу до юрисдикційних послуг сторонам соціального діалогу.

З урахуванням даних принципів пропонується відійти від поділу трудових спорів за суб'єктивною ознакою, тобто на індивідуальні і колективні, та провести структурні зміни розгляду трудових спорів.

Враховуючи багаторічний позитивний досвід Національної служби посередництва та примирення та її розгалужену систему, вважаємо за необхідне, розширити повноваження служби, охоплюючи досудову процедуру вирішення і індивідуальних трудових спорів. Завдання даної частини трудового спору полягатиме у віднайдені за рахунок зустрічних поступок компромісного рішення, яке оформлюватиметься письмовою мировою угодою. Таке рішення завжди можна віднайти між сторонами за рахунок розумного посередництва за умови, що сторони трудового конфлікту бажають досягти такого компромісу. Основною місією інституту посередництва, як уже зазначалося вище, є двосторонній діалог, який повинен мати місце між профспілками як представниками робітників і роботодавцями, за участі посередника без особливого втручання у ці процеси органів державної влади чи органів місцевого самоврядування. Законодавець повинен встановлювати лише межі та загальні правила такого діалогу. При цьому інститут посередництва за своєю процедурою повинен бути простим і зрозумілим, що є дуже важливо як для працівників так і профспілок та роботодавців. Форми посередництва можуть бути різними від простих перемовин до більш складних посередницьких форм вирішення трудових спорів чи рішень трудових арбітрів з їх примусовим виконанням. При цьому в порядку посередництва можуть вирішуватись як індивідуальні так і колективні трудові спори. На цьому етапі важлива роль відводиться профспілкам, оскільки вони повинні формувати вимоги працівника (працівників), які одночасно повинні бути направлені як роботодавцю так і

представнику Національної служби посередництва та примирення в регіоні, для вжиття посередницьких процедур з метою урегулювання трудового спору (конфлікту). Роботодавець повинен бути зобов'язаний до ведення таких перемовин. Якщо ж такі перемовини не досягли успіху, трудовий конфлікт може перейти в судову стадію його розгляду. В цій стадії розгляду трудового спору, на нашу думку, повинна існувати презумпція винуватості роботодавця.

Запропонований концептуальний підхід до вирішення трудових спорів через інститут посередництва повинен стати основою при вирішенні трудових спорів, оскільки має свої явні переваги перед судовою формою вирішення трудових спорів.

По-перше, посередництво це оперативність вирішення трудового спору (конфлікту) як на рівні індивідуального так і колективного спору, чого у більшості випадків не маємо в суді.

По-друге, посередництво спонукає до соціального діалогу, який має стати головним рушієм соціально-трудових відносин.

По-третє, посередництво це широкий спектр альтернативних можливостей для розв'язання спору, мінімізація офіційності у взаємовідносинах між сторонами і посередником, що не можливо досягти в суді, оскільки судовий порядок розгляду справ завжди пов'язаний із обов'язковим дотриманням процесуальних норм права із обов'язковим виконанням всіх вказівок судді, обов'язком по збиранню, поданню та дослідженню доказів безпосередньо в судовому засіданні. Без такої обов'язковості, при примирних процедурах, можна обійтись.

По-четверте, посередництво це мінімізація антагонізму між робітниками, особливо лідерами робітничого руху і адміністрацією роботодавця. Судова ж процедура це загострення конфлікту між робітниками і адміністрацією.

По-п'яте, посередництво це збереження заробітку робітників на час перемовин. На час же примусово судового розгляду справи заробітна плата робітникам не нараховується вона стягується судом судовим рішенням.

По-шосте, посередництво це збереження нормального ритму роботи підприємства. Судова ж процедура пов'язана з перервою в роботі і поверненням до нормального ритму роботи як правило після вступу рішення в законну силу, яке набирає законної сили як правило після розгляду справи в апеляційному порядку.

По-сьоме, посередництво це безоплатність всіх примирних процедур. Судовий процес, як правило, є оплатним. Таким чином дія інституту посередництва є більш привабливою, а ніж судові процедури.

Разом з тим не можна недооцінювати судовий порядок вирішення трудових спорів як індивідуального так і колективного характеру, оскільки на цій стадії вирішення трудових спорів вирішується спір про право. Це означає, що всі судові рішення з розгляду трудових спорів є обов'язковими до їх виконання всіма органами, установами та підприємствами не залежно від форми їх власності.

Нажаль судова процедура в частині розгляду і вирішення колективних трудових спорів в Україні відсутня. Це призводить до того, що трудові спори (конфлікти) не отримують свого остаточного вирішення та мають тенденцію загострення та повторення. Виникає необхідність у внесенні до Цивільного процесуального кодексу України (далі ЦПК) нового розділу. При цьому потрібно внести зміни до загальної частини ЦПК, уніфікувавши її не лише до позовного окремого провадження, як це має місце сьогодні, але і до нових розділів, зокрема розділу трудових спорів. Такий підхід вимагає нової структури ЦПК, який би регулював процедуру розгляду всіх без виключення трудових спорів.

Запропонований підхід, це не лише концептуальний погляд на формування оновленої моделі вирішення трудових спорів в Україні, що має врахувати національну історію та особливості існуючої правової системи та

вивчаючи кращий європейський досвід запропонувати простий та зрозумілий спосіб вирішення трудових спорів. Автори статті, продовжуючи розробку питання та усвідомлюючи його складність, розраховують на наукові відгуки запропонованих позицій.

Використана література: 1. Прокопенко В. І. Трудове право: Курс лекцій для студентів юридичних вузів та факультетів. – Вентурі. – 1996. – с. 81. 2.

Процевський О. І. Про предмет трудового права України // Право України. – 2001. - №12. – с. 81.

В статті проводиться концептуальне дослідження трудових спорів як уніфікованого поняття з позицій єдиного правового інституту.

In this article conducted a conceptual study of labor disputes as a unified notion of position single law institution.

Ключові слова: трудовий спір, спір інтересів, спір про право, соціальні партнери, посередництво.

Keywords: labor dispute, the dispute of interests dispute about the right, the social partners, dealerships.

М. М. Ясинок

С. І. Запара