

УДК 347.91/95:349.22:331.109

Дейнека В. М., НУ «ОЮА»

ПРИМИРНІ ПРОЦЕДУРИ З ВИРІШЕННЯ ТРУДОВИХ СПОРІВ

У статті характеризуються примірні процедури з вирішення індивідуальних трудових спорів та колективних трудових спорів і конфліктів. Вносяться пропозиції щодо удосконалення юридичного забезпечення примірних процедур за чинним трудовим законодавством і проектом Трудового кодексу України.

Примірні процедури є особливим способом вирішення спору, спрямованого на досягнення узгодженого рішення. Для використання таких процедур створюються спеціальні примірні органи. Принципи їх створення і функціонування визначені Рекомендацією МОП № 92 щодо добровільного примирення та арбітражу 1951 р. Органи з примирення, що створюються на змішаній основі, тобто із представників сторін, повинні включати рівну кількість представників працівників і роботодавців. Примірні процедури повинні бути безоплатною і оперативною: строки розгляду спору повинні зводитися до мінімуму. У ході вирішення колективного спору за допомогою примірних органів МОП рекомендує утриматися від застосування силових методів (проведення страйків), що вповні відповідає призначенню примірних процедур.

Теоретичні та практичні проблеми правового регулювання вирішення трудових спорів досліджуються у роботах таких вітчизняних науковців, як Н.Б. Болотіна [1], В.Я. Бурак [2], В.В. Лазор [3], С.М. Прилипко [4], В.Г. Ротань [5], М.В. Сокол [6], М.П. Стадник [7], Г.І. Чанишева [8], О.М. Ярошенко та ін. Водночас у роботах зазначених авторів проблеми примірних процедур з вирішення трудових спорів комплексно не досліджувалися.

Метою даної статті є характеристика передбачених чинним законодавством та проектом Трудового кодексу України примірних процедур вирішення трудових спорів та внесення пропозицій щодо вдосконалення їх юридичного забезпечення.

Порядок вирішення індивідуальних трудових спорів встановлюється главою XV «Індивідуальні трудові спори» чинного КЗпП. На відміну від колективних трудових спорів, для вирішення індивідуальних трудових спорів главою XV чинного КЗпП примірні процедури вирішення індивідуальних трудових спорів не передбачені.

Згідно із частиною другою ст.224 КЗпП трудовий спір підлягає розглядові в комісії по трудових спорах, якщо працівник самостійно або за участі профспілкової організації, що представляє його інтереси, не врегулював розбіжності при безпосередніх переговорах з власником або уповноваженим ним органом. Однак цей порядок доюрисдикційного регулювання індивідуального трудового спору не має обов'язкового характеру і не перешкоджає зверненню працівника до комісії з трудових спорів або суду. Працівникові надане право звернутися до комісії з трудових спорів у тримісячний строк з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права, а у спорах про виплату належної йому заробітної плати – без обмеження будь-яким строком (ч. 1 ст.225 КЗпП). Чинний КЗпП не містить жодної норми, яка б встановлювала порядок і строки доюрисдикційного вирішення індивідуального трудового спору шляхом безпосередніх переговорів його сторін.

До проекту Трудового кодексу України (далі – проект ТК України) включено Книгу дев'яту «Індивідуальні трудові спори», що складається з трьох глав: Глава 1 «Загальні положення»; Глава 2 «Примирні процедури з розгляду індивідуальних трудових спорів»; Глава 3 «Розгляд індивідуальних трудових спорів у судах»(ст.ст.419-438). При цьому у проекті ТК України не визначається поняття примирних процедур з розгляду індивідуальних трудових спорів.

У ст.421 проекту ТК України органами, що розглядають індивідуальні трудові спори, визнаються суди і комісії з трудових спорів. На відміну від положень глави XV чинного КЗпП, звернення до КТС не є обов'язковим. Відповідно до частини другої ст.421 за бажанням працівника він може звернутися за захистом своїх прав до комісії з трудових спорів, у разі її утворення в юридичних особах за місцем роботи працівника.

У цей час комісія з трудових спорів є виключно органом трудового колективу, оскільки відповідно до ст.223 КЗпП саме трудовий колектив, чисельністю не менш п'ятнадцяти працівників, на своїх загальних зборах (конференції) вирішує питання про утворення КТС, а також визначає порядок обрання, чисельність, склад і строк повноважень.

У проекті ТК України змінено правовий статус комісії з трудових спорів. Відповідно до проекту утворення комісії з трудових спорів вже не є обов'язковим. У частині першій ст.420 проекту ТК України йдеться про можливість утворення комісії з трудових спорів в юридичній особі з метою врегулювання індивідуальних трудових спорів шляхом пошуку взаємоприйнятних рішень і примирення сторін таких спорів. Саме через це комісія з трудових спорів визначається у зазначеній

статті як примирний орган. Згідно із частиною другою ст. 420 проекту ТК України питання про утворення комісії з трудових спорів вирішується за погодженням між роботодавцем і виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником). Розгляд індивідуального трудового спору в КТС за проектом ТК України визнається примирною процедурою у вирішенні спору, про що свідчить назва глава 2 «Примирні процедури у вирішенні індивідуальних трудових спорів».

Можливість утворення в юридичній особі примирного органу з вирішення індивідуальних трудових спорів видається не тільки допустимою, але й доцільною. Крім того, існування примирного органу з вирішення індивідуальних трудових спорів безпосередньо на виробництві забезпечує реалізацію таких принципів розгляду трудового спору, як доступність звернення, швидкість і оперативність, безкоштовність.

У проекті ТК України змінено також порядок утворення комісій з трудових спорів порівняно з чинним КЗпП. Розробники законопроекту повернулися до порядку утворення КТС, який існував до внесення до глави XV КЗпП змін Законом від 18 лютого 1992 року. Відповідно до частини першої ст. 421 комісії з трудових спорів утворюються на паритетних засадах із представників від роботодавця і працівників. Кількісний склад комісії з трудових спорів визначається за взаємною домовленістю між роботодавцем і виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) за умови включення до складу зазначеної комісії рівної кількості представників від роботодавців та працівників. Представники від роботодавця призначаються до комісії з трудових спорів наказом (розпорядженням) роботодавця (ч. 2 ст. 421). Представники від працівників обираються до комісії з трудових спорів первинною профспілковою організацією або загальними зборами працівників (ч. 3 ст. 421).

Таким чином, у проекті ТК України збережено статус комісії з трудових спорів як постійно діючого органу, на відміну від примирної комісії, яка утворюється відповідно до Закону України «Про вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» із представників сторін для вирішення конкретного спору. Зміст зазначених норм проекту ТК України дозволяє дійти висновку про те, що комісії з трудових спорів також фактично надано статус органу соціального діалогу, який утворюється і функціонує на виробничому рівні.

Відповідно до ст. 423 «Право працівника на звернення до комісії з трудових спорів» проекту ТК України працівник може звернутися до комісії з трудових спорів із заявою про розгляд індивідуального

трудового спору, якщо відповідні розбіжності не були врегульовані в ході безпосередніх переговорів з роботодавцем протягом двох тижнів після звернення працівника.

Таким чином, працівник вправі звернутися до роботодавця за вирішенням розбіжностей, що виникли, але цьому праву не кореспондує обов'язок роботодавця вступити у безпосередні переговори. Як видається, ст. 423 проекту ТК України слід було б доповнити нормою, якою зобов'язати роботодавця надати письмову відповідь працівникові протягом двох тижнів після звернення. Відсутність у ст. 423 проекту ТК України санкцій на випадок невиконання роботодавцем обов'язку надати працівникові відповідь у визначений строк значно знижує ефективність норми, що міститься у зазначеній статті.

Необхідність законодавчого врегулювання примирних процедур із вирішення індивідуального трудового спору є очевидною, враховуючи нормативне закріплення відповідної процедури щодо вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) Законом України «Про порядок вирішення колективного трудового спору (конфлікту)» від 3 березня 1998 р.

На відміну від індивідуальних трудових спорів, Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 3 березня 1998 року досить докладно врегульовані примирні процедури з розгляду колективних трудових спорів відповідно до міжнародних трудових стандартів. Законом встановлено процедуру переговорів сторін до утворення примирних органів: порядок формування вимог найманих працівників, профспілок (ст.4), порядок і строки розгляду вимог найманих працівників або профспілки (ст. 5), примирні процедури вирішення колективного трудового спору (конфлікту). Тобто визначається процедура переговорів до утворення примирних органів через механізм взаємних прав і обов'язків сторін.

Передбачені Рекомендацією МОП № 92 щодо добровільного примирення та арбітражу 1951 р. основи діяльності примирних органів отримали відображення і розвиток у ст. ст. 8-12 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», главі 61 Трудового кодексу Російської Федерації, главі 36 Трудового кодексу Республіки Білорусь.

Використання примирних процедур для вирішення колективного трудового спору отримало практично всесвітнє визнання. Найменування стадій може бути різним, однак їх сутність завжди зводиться до трьох основних форм: вирішення спору самими сторонами без участі сторонніх осіб. За Законом України, ТК РФ і ТК Республіки Білорусь це утворення примирної комісії та спроба

сторін урегулювати спір самостійно; примирення за участю посередника; трудовий арбітраж.

Зазначені форми поєднуються різним чином. В одних країнах сторони змушені образу звертатися до посередника, в інших вони зобов'язані провести попередні переговори із примирення без участі посередників і арбітрів. Особливістю української, російської та білоруської систем примирних процедур є використання усіх трьох форм, при чому на кожній стадії у сторін є вибір. Лише утворення примирної комісії та розгляд колективного трудового спору цим органом є обов'язковими.

Поняття примирних процедур міститься тільки у частині другій ст. 398 ТК РФ, відповідно до якої примирні процедури – розгляд колективного трудового спору в цілях його вирішення примирною комісією, за участю посередника і (або) у трудовому арбітражі. У даній статті фактично встановлюються етапи вирішення колективного трудового спору, черговість використання примирних процедур. Виділяються три етапи, два з яких є обов'язковими. У Законі України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» і ТК Республіки Білорусь аналогічна норма відсутня.

Законодавство пострадянських держав відрізняється значною гнучкістю примирних процедур. Найбільш гнучкою слід визнати російську модель. Згідно із частиною першою ст. 401 ТК РФ порядок вирішення колективного трудового спору складається з наступних етапів: розгляд колективного трудового спору примирною комісією, розгляд колективного трудового спору за участю посередника і (або) у трудовому арбітражі. ТК Республіки Білорусь передбачено наступну схему розгляду колективного трудового спору: примирна комісія (ст.381), посередництво (ст. 382), трудовий арбітраж (ст. 383). На відміну від російського і білоруського кодексів, Законом України не передбачено вирішення колективного трудового спору незалежним посередником. За ст. 10 Закону України незалежний посередник сприяє встановленню взаємодії між сторонами, проведенню переговорів, бере участь у виробленні примирною комісією взаємоприйнятого рішення. Примирна комісія у разі потреби може залучити до свого складу незалежного посередника.

Законом України, так само як і ТК РФ й ТК Республіки Білорусь, передбачається досягнення угоди між сторонами у самій комісії. При цьому тільки у ТК РФ встановлюється, що рішення примирної комісії приймається за угодою сторін колективного трудового спору (частина сьома ст. 402). За ТК Республіки Білорусь рішення у примирній комісії приймається шляхом голосування. Статтею 9 Закону України і ст. 402

ТК РФ закріплюється обов'язкова сила рішення примирної комісії для сторін, про що у ТК Республіки Білорусь не зазначається.

За Законом України, ТК РФ і ТК Республіки Білорусь трудовий арбітраж, як і примирна комісія, не є постійно діючим органом (виняток становить лише білоруський Республіканський трудовий арбітраж). Відповідно до частини п'ятої ст. 12 Закону України рішення трудового арбітражу про вирішення колективного трудового спору (конфлікту) є обов'язковим для виконання, якщо сторони про це попередньо домовилися. ТК Республіки Білорусь встановлює, що рішення трудового арбітражу набуває для сторін обов'язкову силу, якщо сторони уклали угоду про обов'язковість цього рішення. При невиконанні обов'язкового рішення трудового арбітражу кожна із сторін вправі звернутися до суду для його примусового виконання (частина четверта ст. 383). Рішення трудового арбітражу за частиною першою ст. 404 ТК РФ є обов'язковим для сторін відповідно до укладеної угоди про його виконання. Угода повинна бути укладена і оформлена у письмовій формі до утворення трудового арбітражу або одночасно з його утворенням. Згідно з ТК РФ сам факт утворення трудового арбітражу залежить від досягнення сторонами угоди у письмовій формі про обов'язковість виконання його рішень.

У проєкті ТК України містяться спеціальні норми про примирні процедури вирішення колективних трудових спорів, конфліктів. Книга шоста «Колективні трудові відносини» включає ст. 364 «Примирні процедури», відповідно до частини першої якої колективний трудовий спір підлягає вирішенню за допомогою примирних процедур:

- примирною комісією;
- трудовим арбітражем.

За згодою сторін колективного трудового спору в примирних процедурах може брати участь незалежний посередник і Національна служба посередництва і примирення.

Згідно з частиною другою зазначеної статті колективні трудові конфлікти розглядаються трудовим арбітражем.

Жодна із сторін не вправі ухилятися від участі у примирних процедурах (ч. 3 ст. 364).

Якщо примирні процедури не сприяли вирішенню колективного трудового спору, конфлікту, за рішенням представницького органу (представників) працівників проводиться попереджувальний страйк тривалістю не більше однієї години, про що представницький орган попереджає роботодавця не пізніше як за один робочий день до його початку (ч. 4 ст. 364).

Передбачений порядок проведення примирних процедур дещо відрізняється від аналогічного порядку, передбаченого Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)». Чинним Законом не передбачаються окремо примирні процедури вирішення колективних трудових спорів і колективних трудових конфліктів. Крім того, проектом ТК України закріплюється проведення попереджувального страйку, якщо примирні процедури не сприяли вирішенню колективного трудового спору, конфлікту.

Таким чином, примирні процедури визнаються у міжнародних актах самостійним особливим способом вирішення трудових спорів. За чинним законодавством України примирні процедури передбачаються тільки для вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) відповідно до Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)». Для вирішення індивідуальних трудових спорів за чинним КЗпП зазначена процедура не застосовується, у главі XV «Індивідуальні трудові спори» відповідні норми відсутні. Норми, встановлені проектом ТК України, є більш прогресивними порівняно з чинним КЗпП. Законопроектом передбачені примирні процедури для вирішення як індивідуальних трудових спорів, так і колективних трудових спорів і конфліктів. Однак у проекті ТК України, так само як і в актах чинного законодавства, не визначається поняття примирних процедур. Видається доцільним викласти частину першу ст. 364 проекту ТК України у наступній редакції: «Примирні процедури – це розгляд колективного трудового спору в цілях його вирішення примирною комісією, трудовим арбітражем. За згодою сторін колективного трудового спору в примирних процедурах може брати участь незалежний посередник і Національна служба посередництва і примирення».

Статтю 420 глави 2 «Примирні процедури з розгляду індивідуальних трудових спорів» Книги дев'ятої «Індивідуальні трудові спори» проекту ТК України пропонується доповнити окремою частиною наступного змісту: «Примирні процедури з розгляду індивідуальних трудових спорів – це розгляд спору з метою його вирішення комісією з трудових спорів».

Бібліографічний список:

1. Болотіна Н. Б. Трудове право України : підручн. / Н. Б. Болотіна. – 5-те вид., перероб. і доп. – К. : Знання, 2008. – 860 с.
2. Бурак В. Я. Поняття та види трудових спорів / В. Я. Бурак // Вісник Львівського університету. Серія Міжнародні відносини. – 2001. – № 3. – С. 120-124; Бурак В. Я. Трудові спори: порядок їх вирішення в Україні / В. Я. Бурак. – К. : Товариство «Знання», КОО, 2003. – 382 с.

3. Лазор В. В. Правове регулювання трудових спорів, конфліктів і порядок їх вирішення на сучасному етапі : монографія / В. В. Лазор. – Луганськ : Вид-во «Література», 2004. – 352 с.
4. Прилипко С. М. Трудове право України : підручн. / С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко. – 4-те вид., переробл. і доп. – Харків : Видавництво «ФІНН», 2011. – 800 с.
5. Ротань В. Г. Науково-практичний коментар законодавства України про працю / В. Г. Ротань, І. В. Зуб, О. Є. Сонін. – 15-те вид., допов. і переробл. – К. : Алерта, 2013. – 686 с.
6. Сокол М. В. Порядок вирішення колективних трудових спорів і конфліктів в Україні : автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / М. В. Сокол ; Інститут держави і права ім. В. М. Корецького НАН України. – К., 2010. – 20 с.
7. Стадник М. П. Формування і розвиток законодавства з питань розв'язання колективних трудових спорів / М. П. Стадник // Удосконалення трудового законодавства в умовах ринку / відп. ред. Н. М. Хуторян. – К. : Ін Юре, 1999. – С. 117.142.
8. Чанишева Г. І. Колективні відносини у сфері праці: теоретико-правовий аспект : монографія / Г. І. Чанишева. – О. : Юрид. літ., 2001. – 328 с.

В статтє характеризуютьсє примирительные процедуры по разрешению индивидуальных трудовых споров и коллективных трудовых споров и конфликтов. Вносятся предложения по совершенствованию юридического обеспечения примирительных процедур по действующему трудовому законодательству и проекту Трудового кодекса Украины.

Conciliation to resolve individual labor disputes and collective labor disputes and conflicts is characterized in the article. Proposals are made for improvement of legal enforcement of conciliation procedures under current labor legislation and draft Labour Code of Ukraine.

Стаття надійшла до редколегії 25.09.2014