

Д. В. ШЕВЧЕНКО

Дмитро Валерійович Шевченко, аспірант Інституту держави і права ім. В. М. Корецького НАН України

**ПОНЯТТЯ, КЛАСИФІКАЦІЯ ТА ПОРЯДОК ВИРІШЕННЯ ТРУДОВИХ СПОРІВ,
КОНФЛІКТІВ В УКРАЇНІ**

Проголошення України суверенною, незалежною державою, перехід до ринкової економіки, проведення приватизації та роздержавлення викликало необхідність проведення правової реформи, насамперед в сфері трудових відносин, оскільки суспільні відносини в царині застосування найманої праці корінним чином змінилися. На місце роботодавця в особі держави прийшов роботодавець в особі приватного підприємця, приватної особи.

За часів державної власності держава виступала і в якості основного роботодавця, і в якості арбітра в особі держави, який через державні органи не лише регулював трудові відносини, а й створював законодавчу базу для цього. Враховуючи ідеологічні постулати того часу про те, що вся власність в державі є загальнонародною, з певною мірою припущення можна зробити висновок, що підстав для виникнення трудових спорів було менше.

Перехід до ринкової економіки, загострення конкуренції не лише в сфері виробництва, а й на ринку праці, виникнення та поглиблення економічної кризи, не лише в Україні, а й в усьому світі значною мірою поглибили протиріччя між найманою працею та роботодавцем-власником на засоби виробництва. Потрібно мати також на увазі, що Україна не є країною з розвинутою економікою. Без будь-якого сумніву економіку нашої держави можна віднести до перехідної. Загальновідомо, що країни з перехідною економікою мають найменш стабільний економічний потенціал, який впливає на виникнення трудових спорів, загострення протиріч у сфері праці. Тому кількість трудових спорів у таких державах збільшується, а їх форми набувають найбільш радикального характеру. Отже, проблема правового регулювання вирішення трудових спорів в Україні є досить актуальною.

Необхідно зазначити, що інститут вирішення трудових спорів в Україні розвивався досить непослідовно. З прийняттям у 1922 р. Кодексу законів про працю УРСР було передбачено вирішення трудових спорів у органах примирно-третейського розгляду (розцінно-конфліктних комісіях, примирних камерах і третейських судах), а де трудових сесій не організовано – в народному суді¹. Таким чином, не зважаючи на те, що цілий ряд теоретичних положень та понятійний апарат не був достатньо розроблений, існувала ефективна правова система з вирішення трудових спорів.

Відхід держави від нової економічної політики (НЕПу), ліквідація у 30-х рр. XX ст. виробничої демократії, застосування політичних репресій та початок Великої Вітчизняної війни фактично призвели до ліквідації правових механізмів з вирішення трудових спорів. Особливо це стосується колективних та групових трудових спорів.

Прийняття в 1971 р. Кодексу законів про працю УРСР поклало край демократичним процедурам вирішення трудових спорів. У вказаному законодавчому акті був відсутній правовий механізм вирішення колективних трудових спорів (конфліктів). Що ж стосується вирішення індивідуальних трудових спорів, то порядок їх здійснення був далеким від тих демократичних процедур, які існували до цього.

Розробка проекту Трудового кодексу України за № 1108 та прийняття його Верховною Радою України в першому читанні поставило цілий ряд теоретичних проблем, певна частина з них є дискусійними та такими, що безпосередньо впливають на вироблення правового механізму вирішення трудових спорів. Однією з таких проблем є класифікація трудових спорів, визначення їх понять. У цьому зв'язку виникає запитання: що ж таке трудовий спір? Визначення трудового спору дає Юридична енциклопедія: («Трудові спори – неврегульовані розбіжності, які виникають між працівником і роботодавцем або між працівниками і роботодавцями з питань застосування законів, інших нормативно-правових актів про працю і умов трудового договору чи встановлення або зміни умов праці, укладення угоди»)². Відомий український вчений В. В. Лазор вказує, що трудовими спорами слід визнавати такі розбіжності, які виникають між працівником (працівниками) і роботодавцем, внаслідок порушення або невиконання норми чинного трудового законодавства, колективних договорів, угод, і при цьому передані на розгляд відповідного юрисдикційного органу³.

Цілком погоджуючись із визначенням, даним в Юридичній енциклопедії, необхідно зауважити, що не всі неврегульовані розбіжності є спором. Адаже в тому випадку, коли працівник (трудовий колектив) звернувся до роботодавця щодо врегулювання розбіжностей, які виникли між ним, а роботодавець не задовольнив вимоги й у той же час працівник (трудовий колектив) не звернувся до юрисдикційного органу за захистом своїх прав та інтересів, то де ж тоді спір?

Викликає певне застереження і визначення, яке дав В. В. Лазор. По-перше, вчений визнає стороною неврегульованих розбіжностей роботодавця, а не роботодавців. Що, з нашої точки зору, не є зовсім

обґрунтованим, оскільки, наприклад, колективні трудові спори можуть виникати і на рівні галузі, регіону, де стороною можуть виступати кілька роботодавців, оскільки автор визнає виникнення розбіжностей при невиконанні угод. Таким чином, дане визначення не охоплює всіх суб'єктів трудових відносин. По-друге, на розгляд юрисдикційного органу можна передати лише не врегульовані розбіжності, а не будь-які, що виникають між сторонами. Врегульовані розбіжності не є трудовим спором. Тому, на нашу думку, враховуючи ці уточнення, можна сформулювати таке визначення поняття трудового спору. Трудовий спір – не врегульовані розбіжності, які виникають між працівником (працівниками) і роботодавцем (роботодавцями) щодо питань застосування законів, інших нормативно-правових актів про працю і умов трудового договору чи встановлення або зміни умов праці, укладення, зміни та виконання колективного договору, угоди.

У вказаному визначенні поняття «спір» вживається як ідентичне з поняттям «конфлікт», «трудовий конфлікт», оскільки виникнення розбіжностей між сторонами щодо зміни умов праці, укладення, зміни колективного договору є конфліктом. Тобто конфліктом інтересів.

В. В. Лазор зазначає, що трудові спори, на відміну від трудових конфліктів, мають позовний характер⁴. Не заперечуючи проти такої позиції, необхідно зазначити, що класифікація або поділ спорів на позовні та не позовні, на наш погляд, є не зовсім правильним, оскільки в основу класифікації в даному випадку береться не правова природа походження такого спору, а спосіб захисту порушеного права. Тобто порушене право поновлюється шляхом подання позову до юрисдикційного органу. У випадку виникнення трудового спору (конфлікту), у зв'язку з реалізацією інтересів, як-то укладення колективного договору, угоди, виникають трудові конфлікти, які називаються економічними спорами.

Разом із тим, така класифікація, на наш погляд, є досить умовною. Адже, при виникненні колективних трудових спорів (конфліктів) у зв'язку з встановленням нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту; укладення чи зміни колективного договору, угоди; виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень; невиконання вимог законодавства про працю. Правовий механізм їх вирішення – примирно-третейський. Тобто законодавець в Законі України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 3 березня 1998 р. не зважаючи на те, що колективний трудовий спір також виникає у зв'язку з порушенням прав трудового колективу роботодавцем, не передбачив позовного порядку захисту порушеного права.

Такий захист можливий у випадку виникнення колективного трудового спору і крайніх їх засобів вирішення – страйків у випадках, передбачених ст. 24 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)». Стаття 24 Закону передбачає заборону проведення страйку за умов, якщо припинення працівниками роботи створює загрозу життю і здоров'ю людей, довкіллю або перешкоджає запобіганню стихійному лиху, аваріям, катастрофам, епідеміям та епізоотіям чи ліквідації їх наслідків.

Забороняється проведення страйку працівників (окрім технічного та обслуговуючого персоналу) органів прокуратури, суду, Збройних сил України, органів державної влади, безпеки та правопорядку.

У тих випадках, які передбачені в ст. 25 Закону, коли рекомендації Національної служби посередництва і примирення щодо вирішення колективного спору (конфлікту) сторонами не враховано, Національна служба посередництва і примирення звертається із заявою про вирішення колективного трудового спору (конфлікту) відповідно до Верховного Суду Автономної Республіки Крим, обласного Київського і Севастопольського міського судів.

Таким чином, лише в одному випадку колективні трудові спори (конфлікти) підлягають розгляду в суді – у випадку заборони проведення страйку.

Причому необхідно звернути увагу на те, що законодавець не надає цього права лише при виникненні колективних трудових спорів (конфліктів), які виникали у зв'язку з порушенням прав трудових колективів. Наприклад, при невиконанні роботодавцем умов колективного договору. Законодавець, на жаль, не проводить поділу вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) на спори, які виникають щодо прав та інтересів, і передбачає лише у випадку заборони проведення страйку судовий розгляд таких колективних трудових спорів, конфліктів.

Що ж стосується проекту Трудового кодексу України за № 1108, з прийняттям якого, відповідно до його перехідних положень, Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 3 березня 1998 р. втрачає чинність, то в ст. 386 Проекту передбачено, що будь-яка сторона колективного трудового спору у випадку заборони проведення страйку може звернутися із заявою щодо вирішення колективного трудового спору до суду.

Таким чином, правовий механізм вирішення колективного трудового спору (конфлікту) у випадку заборони проведення страйку в чинному Законі України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» та Проекті Трудового кодексу України за № 1108 однаковий. Відмінність полягає лише в тому, що право звернення до суду згідно з діючим Законом має Національна служба посередництва і примирення, а в Проекті Трудового кодексу України за № 1108 таке право мають сторони.

Положення ст. 21 Конституції України передбачають, що усі людини є вільні й рівні у своїй гідності та правах. Вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) у судах, як зазначалося вище, відповідно до чинного законодавства України можливо лише у випадку заборони проведення страйку. Таким чином, виникає закономірне питання: щоб захистити своє порушене право необхідно вдаватися до страйку? Тому автор підтримує позицію М. П. Стадника який зазначає, що порушене право трудового колективу захищається і

поновлюється в примусовому порядку⁵. При цьому необхідно уточнити, що чинним законодавством та Проектом Трудового кодексу України визначено, що такі спори розглядаються судами. Це відповідає конституційному положенню про те, що юрисдикція судів поширюється на всі правовідносини, що виникають у державі. Правосуддя в Україні здійснюється виключно судами. Делегування функцій судів, а також привласнення цих функцій іншими органами чи посадовими особами не допускається⁶.

На наш погляд, є необхідним створення трудових судів, які повинні мати право розгляду колективних трудових спорів, що виникають у зв'язку з порушенням прав працівників. Що ж стосується вирішення колективних трудових спорів, які виникають у зв'язку з вирішенням економічних спорів, то такі спори повинні знайти своє вирішення в примирно-третейських органах, а у випадку заборони проведення страйку – в судовому порядку.

Порядок вирішення індивідуальних трудових спорів, який діє на сьогодні, до певної міри забезпечує баланс прав як найманих працівників, так і роботодавців. Разом із тим Положення книги дев'ятої Проекту Трудового кодексу є антидемократичними. Так, ч. 1 ст. 435 передбачає, що рішення комісії з трудових спорів приймається за згодою всіх членів комісії, які беруть участь у її засіданнях. У разі незгоди хоча б одного з членів комісії з рішенням, що пропонується до прийняття, воно вважається неприйнятним.

Правовий статус комісії з трудових спорів, який передбачений в книзі дев'ятій Проекту Трудового кодексу України, дає підстави вважати, що це є примирно-третейський орган, а не орган з вирішення індивідуальних трудових спорів. Не передбачений також порядок виконання рішень комісії з трудових спорів.

Законодавче врегулювання порушених у статті проблем дасть змогу створити ефективний механізм вирішення як колективних, так і індивідуальних трудових спорів.

¹ Кодекс законів про працю УРСР. – Державне видавництво політичної літератури при РНК УССР. – 1940. – 323 с.

² Юридична енциклопедія в 6 томах / За ред. Ю. С. Шемшученко. – К.: Видавництво «Українська енциклопедія» імені М. П. Бажана, 2004. – 765 с.

³ Лазор В. В. Правове регулювання трудових спорів, конфліктів і порядок їх вирішення на сучасному етапі / В. В. Лазор. – Луганськ, 2004. – 350 с.

⁴ Там само.

⁵ Стадник М. П. Правове регулювання вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): автореф. дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / М. П. Стадник. – К., 1998. – 16 с.

⁶ Конституція України. – К., 2012. – С. 95.

Резюме

У статті дається визначення поняття трудового спору, конфлікту, проводиться їх класифікація. Вносяться пропозиції щодо правового регулювання їх вирішення та розширення судового захисту прав найманих працівників.

Ключові слова: трудовий спір, конфлікт, класифікація, правове регулювання, судовий захист.

Резюме

В статье дается определение понятия трудовой спор, конфликт, дается их классификация. Вносятся предложения по правовому регулированию их разрешения и расширения судебной защиты.

Ключевые слова: трудовой спор, конфликт, классификация, правовое регулирование, судебное рассмотрение.

Summary

In the article is giving a definition of labor dispute, conflict, made their classification. Makes proposals for legal regulation of their decision and expand legal rights of employees.

Keywords: labor dispute, conflict, classification, legal regulation, judicial inquiry.

Отримано 19.06.2012