

Столяр О. П.

здобувачка кафедри правознавства

Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля

ORCID: 0009-0006-1939-6043

ЕТАПИ РОЗГЛЯДУ КОЛЕКТИВНОГО ТРУДОВОГО СПОРУ ПРИМИРНОЮ КОМІСІЄЮ

Постановка проблеми. Кодексом законів про працю України нормативно не визначається категорія «колективний трудовий спір», так само не встановлюються порядки його вирішення, у тому числі й за допомогою примирних процедур. Окресленні категорії визначаються на рівні Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)». Однак, законодавчий підхід у цьому контексті видається нам недосконалим, з огляду на те, що: сторони колективного трудового спору прописані не чітко, що не надає можливості розмежовувати індивідуальні та колективні трудові спори між собою, а також з огляду на те, що обмежений законодавцем перелік підстав виникнення колективного трудового спору залишає за межами випадки, відповідно до яких буде мати місце колективний трудовий спір, але підстави виникнення якого не будуть співвідноситися із класичною конструкцією, що використовується у ст. 2 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)». Актуальним також є і питання визначення етапів вирішення колективного трудового спору примирною комісією, чому і присвячене дане дослідження.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Питаннями пошуку оптимальних шляхів вирішення трудових спорів в доктрині займалися такі вчені як: Н.Б. Болотіна, М.І. Іншин, С.І. Запара, В.В. Лазор, П.Д. Пилипенко, С.М. Прилипко, В.І. Прокопенко, В.І. Щербина та інші.

Формування цілей статті (постановка завдання). Метою статті є дослідження ета-

пів розгляду колективного трудового спору примирною комісією

Виклад основного матеріалу. Статтею 2 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» встановлюється, що колективний трудовий спір (конфлікт) – це розбіжності, що виникли між сторонами соціально-трудова відносин щодо: встановлення 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 [1]. Однак, на наше переконання, підхід до тлумачення категорії «колективний трудовий спір», який запропонований законодавцем видається неповним та нечітким з огляду на наступне. По-перше, відповідно до законодавчого підходу не чітко прописані сторони колективного трудового спору. Встановлюється, що відповідні розбіжності виникають між сторонами соціально-трудова відносин, однак відкритим залишається питання хто ж саме є сторонами даних соціально-трудова відносин. Очевидно, що під конструкцію, яка використовується законодавцем можуть підпадати й індивідуальні трудові спори, тобто трудові конфлікти, що виникають між конкретним працівником та роботодавцем й не мають колективного характеру. Таким чином, вважаємо, що задля правової визначеності та чіткого розмежування індивідуальних та колективних трудових спорів суб'єкти, що є їх учасниками мають бути чітко персоніфіковані вже на рівні

законодавчого тлумачення самого визначення колективного трудового спору. Окрім того, не доречним видається обмежувати перелік підстав з яких колективні трудові спори можуть виникати, адже сфера трудових відносин як і будь-яка сфера суспільної взаємодії розвивається надто швидко, що може призвести до ситуації, за якої буде мати місце колективний трудовий спір, підстави виникнення якого не будуть співвідноситися із класичною конструкцією, що використовується у ст. 2 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)». Вважаємо, що доцільно колективний трудовий спір (конфлікт) визначити як розбіжності, які виникають на виробничому, галузевому, територіальному та національному рівнях між працівниками та роботодавцями (організаціями працівників та роботодавців) щодо умов праці, встановлення умов та виконання колективних трудових угод, дотримання законодавства про працю, а також які виникають з інших підстав безпосередньо пов'язаних із виконання працівниками своїх трудових функцій та практичного застосування законодавства про працю.

Колективні трудові спори характеризуються рядом ознак. Вчений М. Рішняк пропонує відносити до істотних ознак колективного трудового спору такі ознаки як: 1) громадську природу; 2) примирно-посередницький характер; 3) передбачуваність виникнення і розвитку; 4) свідомий характер; 5) організованість та керованість процесу існування і розвитку; 6) процесуальний характер; 7) упорядкованість, урегульованість правом; 8) функціональну спрямованість на примирення сторін; 9) державну забезпеченість процесу виникнення, розвитку та урегулювання «колективного трудового конфлікту»; 10) застосування державного сприяння та посередництва [2, с. 45].

Разом із тим, на наше переконання, серед основних ознак колективного трудового спору варто виокремлювати: 1) порушення однією із сторін вимог трудового законодавства чи колективного трудового договору;

2) виникнення на виробничому, галузевому, територіальному чи національному рівнях; 3) предметом колективного трудового спору є захист порушеного, невизнаного чи оспорюваного трудового права та/або інтересу; 4) врегулювання такого спору відбувається за допомогою примирних процедур або шляхом звернення до трудового арбітражу.

Відтак, однією із ключових ознак колективного трудового спору є особливості процедур його врегулювання. Відповідно до національного законодавства виключно колективні трудові спори можуть вирішуватися шляхом звернення до примирних комісій, а відтак й шляхом застосування спеціальних примирних процедур. Відзначимо, що у національній правовій доктрині склалися диференційовані підходи до тлумачення того, що варто розуміти під категорією примирна процедура. До прикладу, вчений Є. Березін на підставі аналізу відповідних норм закону визначає примирні процедури вирішення колективних трудових спорів як врегульовану нормативно-правовими актами діяльність примирної комісії (в тому числі за участю незалежного посередника) та/або трудового арбітражу з метою вирішення колективного трудового спору [3, с. 14]. Таким чином, на думку зазначеного науковця, примирні процедури щодо врегулювання колективного трудового спору опосередковують собою не лише його врегулювання примирною комісією, але й вирішення колективного трудового спору трудовим арбітражем. На наш погляд, правова природа врегулювання колективного трудового спору трудовим арбітражем та примирною комісією є різною. Так, примирно-посередницька процедура – це особливий порядок врегулювання колективного трудового спору, що полягає у зверненні його суб'єктів до примирної комісії з метою врегулювання наявних розбіжностей та пошуку взаємоприйнятної для сторін рішення. Відзначимо, що врегулювання колективного трудового спору примирною комісією характеризується наступними ознаками: 1) створення примирної комісії за ініціативою однієї із сторін колективного трудового

спору; 2) самостійне залучення представників конфліктуючих суб'єктів до участі у діяльності примирної комісії; 3) структурований процес розгляду колективного трудового спору примирною комісією, що опосередкований конкретними етапами врегулювання трудового спору та послідовністю дій членів примирної комісії, що спрямовані на пошук взаємовигідного рішення для всіх учасників трудового конфлікту; 4) чіткі нормативні строки розгляду колективного трудового спору, що диференціюються залежно від рівня колективного трудового спору; 5) матеріальне та організаційне забезпечення діяльності примирної комісії покладається на суб'єктів колективного трудового спору, відтак видатки розподіляються між ними за їхньою ж домовленістю; 6) обов'язковість для сторін рішення, розробленого примирною комісією.

Разом із тим, вчений В.Л. Костюк у власному дослідженні наводив відмінні від наведених вище ознаки врегулювання колективного трудового спору шляхом звернення до примирної комісії. Відтак, на думку вченого у трудовому праві специфічна погоджувально-примирна процедура вирішення колективних трудових спорів за своєю правовою суттю покликана: 1) сприяти максимально оперативному врегулюванню можливих непорозумінь з питань праці, не допускаючи виникнення колективного трудового спору; 2) враховувати інтереси сторін колективного трудового спору; 3) залучати посередників до вирішення колективного трудового спору; 4) можливість, як виняток, застосовувати страйк [4, с. 507]. В цілому можна погодитися із вказаним підходом вченого, однак вважаємо, що страйк варто розмежовувати від застосування примирних процедур, адже це крайній захід врегулювання колективного трудового спору, який на практиці може бути застосований незалежно від застосування чи не застосування примирних процедур.

У продовження дослідження вирішення колективного трудового спору за допомогою примирних процедур вважаємо за доцільне

сконцентрувати увагу на етапах вирішення колективного трудового спору примирною комісією. Відзначимо, що а ні в Законі України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», а ні у Положенні про примирну комісію, затвердженому Національною службою посередництва та примирення, чітко нормативно не встановлюються етапи врегулювання колективного трудового спору у рамках діяльності примирної комісії. Дані етапи видаються мало дослідженими у структурованому вигляді й на рівні національної правової доктрини. Разом із тим, саме етапи врегулювання колективних трудових спорів у діяльності примирних комісій опосередковують собою внутрішній зміст процедури вирішення правового конфлікту. Таким чином, нижче пропонуємо сконцентрувати увагу на виокремленні самостійних етапів щодо врегулювання колективних трудових спорів примирними комісіями.

Перший етап врегулювання колективного трудового спору – це безпосереднє створенням примирної комісії. При цьому залежно від рівня, на якому виник колективний трудовий спір відрізняються нормативні строки створення такої комісії: на виробничому рівні створюється у триденний строк; на галузевому або територіальному рівні у п'ятиденний строк; на національному рівні у десятиденний строк. Відзначимо, що цілком логічним видається законодавчий підхід до диференціювання строків створення примирних комісій для вирішення колективних трудових спорів на різних рівнях, адже чим вищий рівень виникнення колективного трудового спору, тим більше вимагається людських, фінансових та часових ресурсів для створення примирної комісії та забезпечення функціонування її діяльності.

Відповідно до національного законодавства встановлюється, що сторони колективного трудового спору самостійно визначають своїх представників та делегують їх до складу примирної комісії. Таким чином, за загальним правилом, примирна комісія для

врегулювання колективного трудового спору створюється конфліктуючими суб'єктами та складається із їх представників. При цьому у разі необхідності примирна комісія може залучити до свого складу незалежного посередника. Правовий статус незалежного посередника на разі активно досліджується представниками національної правової доктрини. Вчений Є.Є. Березін виділяє особливості правового статусу незалежного посередника: 1) незалежний посередник обирається сторонами колективного трудового спору (конфлікту) для участі у роботі примирної комісії; 2) незалежний посередник не є представником сторін колективного трудового спору (конфлікту), не асоціюється із членом примирної комісії, у зв'язку з чим він не ухвалює рішення примирної комісії; 3) діяльність незалежного посередника можлива виключно у примирній процедурі, а саме, коли утворена і функціонує примирна комісія; 4) діяльність незалежного посередника обмежується часом роботи примирної комісії; 5) основними завданнями незалежного посередника є сприяння встановленню взаємодії між сторонами, проведенню переговорів, участь у виробленні примирною комісією взаємоприйняттого рішення; 6) має юридичні гарантії щодо збереження місця роботи та заробітної плати; незалежний посередник відноситься до суб'єктів відповідальності за корупційні правопорушення [5, с. 22]. Відзначимо, що незалежний посередник завжди діє у рамках певної примирної комісії, а повноваження останнього не можуть виникати за межами повноважень вказаного примирного органу.

Повноваження членів примирних комісій мають чіткі темпоральні критерії. Відтак, член комісії отримує свої повноваження з моменту призначення до складу примирної комісії, у свою чергу відповідні повноваження припиняються після прийняття примирною комісією рішення по суті колективного трудового спору (конфлікту).

Окрім того, існують екстраординарні випадки припинення повноважень члена при-

мирної комісії. До цих випадків належить: заявлення самовідводу (член примирної комісії самостійно усувається від участі у врегулюванні колективного трудового спору у разі наявності у нього власного інтересу до його вирішення або будь-яких інших обставин, що вказують на його залежність та упередженість по відношенню до однієї із сторін конфлікту; а також у разі рішення відповідної сторони колективного трудового спору, яка залучила відповідного члена примирної комісії. Недоліком чинного законодавства є те, що не визначено нормативних підстав для заявлення відводу чи самовідводу члену примирної комісії. Переконані, що в Законі «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» або ж Положенні про примирні комісії слід нормативно закріпити підстави для відводу (самовідводу) члена примирної комісії для уникнення зловживань сторонами трудового конфлікту.

Наступним етапом у процедурі врегулювання колективного трудового спору примирною комісією є безпосередній його розгляд останньою. Аналогічно до строків утворення примирних комісій національний законодавець визначає строки розгляду колективного трудового спору примирною комісією. При цьому, вказані строки також відрізняються залежно від рівня виникнення колективного трудового спору. Відтак, колективні трудові спори (конфлікти) розглядаються примирною комісією на виробничому рівні у п'ятиденний, примирними комісіями на територіальному, галузевому рівні - у десятиденний, примирною комісією на національному рівні - у п'ятнадцятиденний строк з моменту утворення комісій.

Аналіз приписів Положення про примирні комісії надав можливість встановити, що розгляд колективного трудового спору у рамках останньої проводиться на основі засад рівності, змагальності та відкритості. При цьому рівність, полягає у тому, що сторони колективного трудового спору мають рівні права, а примирна комісія зобов'язана забезпечити

рівність можливостей сторін колективного трудового спору (конфлікту) у доказовій діяльності. Змагальність опосередковується представленням сторонами своїх прав та інтересів, при цьому підставою змагальності є протилежність матеріально-правових інтересів сторін колективного трудового спору. У свою чергу відкритість полягає у тому, що засідання примирної комісії проводяться відкрито і громадськість повинна мати доступ до останніх. Разом із тим, із засади відкритості існують винятки, що опосередковані необхідністю збереження комерційної або банківської таємниці чи забезпечення конфіденційності інформації. У випадку необхідності збереження вказаних відомостей, засідання примирної комісії проводяться у формі закритих засідань.

Безпосередній початок врегулювання колективного трудового спору примирною комісією починається із прийняття нею рішення про взяття вимог сторони в даному колективному трудовому спорі до розгляду. При розгляді справи примирною комісією можуть встановлюватися строки для надання пояснень, подання заяв, документів, доказів по справі та вчинення інших процесуальних дій. Положенням про примирну комісію встановлюється, що обов'язок доказування покладається на сторони колективного трудового спору. Відтак, фактично закріплюється рівність сторін у їхньому правовому обов'язку пов'язаному із збиранням та поданням доказів до примирної комісії.

За результатами розгляду колективного трудового спору примирна комісія ухвалює рішення. Відтак, наступним та заключним етапом процедури врегулювання колективного трудового спору є прийняття рішення. При цьому рішення примирної комісії приймається після дослідження усіх обставин справи більшістю голосів членів примирної комісії від кожної сторони, які входять до складу примирної комісії. Рішення оголошується на засіданні примирної комісії, викладається у письмовій формі, підпису-

ється всім членами примирної комісії та оформлюється протоколом. Проблематика практичного виконання рішення примирної комісії, на думку вченого Н.А. Плахотіна полягає у тому, що Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» не встановлює конкретні строки виконання рішення примирної комісії як це передбачено щодо рішення КТС з індивідуального трудового спору, і не зобов'язує вказувати строки при ухваленні рішення. У зв'язку з цим на практиці нерідко зустрічаються ситуації, коли примирна комісія у своєму рішенні не вказує строки його виконання, що приводить до невизначеності зобов'язань сторін колективного трудового спору (конфлікту) відносно виконання прийнятого рішення [6, с. 321]. Таким чином, вважаємо, що обов'язковою складовою рішення примирної комісії має бути строк його виконання, адже без чіткого зазначення останнього, фактичні домовленості між конфліктуючими суб'єктами можуть не виконуватися протягом тривалого часу, що обумовить собою правову невизначеність як таку.

Висновки. Отже, з огляду на зазначене, можна констатувати, що процедура врегулювання колективного трудового спору примирною комісією чітко структурована. Вважаємо, що остання може розглядатися крізь призму трьох етапів, а саме: створення примирної комісії, безпосереднього вирішення колективного трудового спору та ухвалення примирною комісією рішення. Окреслені етапи досліджувалися нами крізь призму окремих проблемних аспектів їх практичної реалізації. Зокрема, акцентовано увагу на необхідності розширення повноважень незалежного посередника, який залучається до врегулювання колективного трудового спору, а також чіткого нормативного встановлення підстав для заявлення відводів та самовідводів членів примирних комісій. Крім того, звертається увага на необхідності визначення строків виконання рішень примирних комісій.

Анотація

У даному науковому дослідженні автор аналізує поняття «колективний трудовий спір», визначає його характерні ознаки та досліджує порядок вирішення колективних трудових спорів, зокрема примирною комісією. В статті зазначається, що процедура вирішення спорів в примирній комісії є структурована та може бути поділена на певні етапи, що і стали предметом детального аналізу цього наукового доробку. Доводиться, що Кодексом законів про працю України нормативно не визначається категорія «колективний трудовий спір», так само не встановлюються порядки його вирішення, у тому числі й за допомогою примирних процедур. Окресленні категорії визначаються на рівні Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)». Однак, законодавчий підхід у цьому контексті видається недосконалим, з огляду на те, що: сторони колективного трудового спору прописані не чітко, що не надає можливості розмежовувати індивідуальні та колективні трудові спори між собою, а також з огляду на те, що обмежений законодавцем перелік підстав виникнення колективного трудового спору залишає за межами випадки, відповідно до яких буде мати місце колективний трудовий спір, але підстави виникнення якого не будуть співвідноситися із класичною конструкцією, що використовується у ст. 2 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)». Визначено, що серед основних ознак колективного трудового спору варто виокремлювати: 1) порушення однією із сторін вимог трудового законодавства чи колективного трудового договору; 2) виникнення на виробничому, галузевому, територіальному чи національному рівнях; 3) предметом колективного трудового спору є захист порушеного, невизнаного чи оспорюваного трудового права та/або інтересу; 4) врегулювання такого спору відбувається за допомогою примирних процедур або шляхом звернення до трудового арбітражу.

Ключові слова: трудовий спір, колективний трудовий спір, працівник, роботодавець, примирна комісія, трудовий арбітраж, страйк.

Stoliar O. P. Stages of consideration of a collective labor dispute by the conciliation commission

In this scientific study, the author analyzes the concept of «collective labor dispute», defines its characteristic features and explores the procedure for resolving collective labor disputes, in particular, by the conciliation commission. The article notes that the procedure for resolving disputes in the conciliation commission is structured and can be divided into certain stages, which became the subject of a detailed analysis of this scientific heritage. It is proved that the Labor Code of Ukraine does not normatively define the category of «collective labor dispute», nor does it establish procedures for its resolution, including through conciliation procedures. The designation of the category is determined at the level of the Law of Ukraine «On the procedure for resolving collective labor disputes (conflicts)». However, the legislative approach in this context seems to be imperfect, given that: the parties to a collective labor dispute are not clearly spelled out, which makes it impossible to distinguish between individual and collective labor disputes, and also given that the list of grounds for the emergence of a collective labor dispute, limited by the legislator, leaves beyond cases in accordance with which a collective labor dispute will take place, but the grounds for the occurrence of which will not correlate with the classical construction used in Art. 2 of the Law of Ukraine «On the procedure for resolving collective labor disputes (conflicts)». It has been determined that among the main signs of a collective labor dispute, the following should be singled out: 1) violation by one of the parties of the requirements of labor legislation or a collective labor contract; 2) occurrence at the production, industry, territorial or national levels; 3) the subject of a collective labor dispute is the protection of a violated, unrecognized or contested labor right and/or interest; 4) the settlement of such a dispute occurs through conciliation procedures or by applying to labor arbitration.

Key words: labor dispute, collective labor dispute, employee, employer, conciliation commission, labor arbitration, strike.

Список використаних джерел:

1. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів). Закон України від 03.03.1998 № 137/98-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1998. № 34. Ст. 227.
2. Рішняк М. Колективні трудові спори як один із типів соціальних конфліктів, причини їх виникнення та ознаки. *Бюлетень Національної служби посередництва і примирення*. 2017. № 1. С. 38-46
3. Березін Є. Примирні процедури та їх значення для вирішення колективних трудових спорів (конфліктів). *Бюлетень Національної служби посередництва і примирення*. 2009. № 1-2. С. 14.
4. Трудове право України: підручник. За заг. ред. М.І. Іншина, В.Л. Костюка. Київ: Юрінком Інтер, 2017. 600 с.
5. Березін Є.Є. Проблеми правового статусу незалежного посередника. *Бюлетень Національної служби посередництва і примирення*. 2014. № 3-4. С.22
6. Плахотіна Н.А. Правові проблеми вирішення колективних розбіжностей непозовного характеру у примирній комісії. *Тенденції розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення: Зб. наук. праць. Матеріали I міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 25-26 квіт. 2013 р)*. За ред. проф. М.І. Іншина, проф. Н.М. Хуторян, доц. В.І. Щербини. К.: Ніка-Центр, 2013. 495 с.