

Резюме

**Чабан О. А. Лікарська таємниця у приватному та публічному праві.**

Стаття присвячена дослідженню інституту лікарської таємниці в національному та зарубіжному праві, дослідженню еволюціонування поняття від «етичного обов'язку» лікаря, закріпленого на рівні звичаїв та традицій, до норми права, аналізу існуючих підходів щодо визначення поняття лікарської таємниці, з'ясуванню причин існуючої неузгодженості понятійного апарату в законодавстві України та шляхів вирішення цієї проблеми; визначенню місця лікарської таємниці у сфері приватноправових та публічно-правових відносин.

**Ключові слова:** лікарська таємниця, право на таємницю про стан здоров'я, конфіденційність, публічне право, приватне право, інформаційне право, медичне право.

Резюме

**Чабан Е. А. Врачебная тайна в частном и публичном праве.**

Статья посвящена исследованию института врачебной тайны в национальном и зарубежном праве, исследованию эволюционирования понятия от «этического обязательства» врача, закреплённого традициями и обычаями, до нормы права, анализ существующих подходов определения понятия врачебной тайны, выяснению причин существующей несогласованности понятийного аппарата в законодательстве Украины и путей разрешения этой проблемы; определению места врачебной тайны в сфере частноправовых и публично-правовых отношений.

**Ключевые слова:** врачебная тайна, право на тайну о состоянии здоровья, конфиденциальность, публичное право, частное право, информационное право, медицинское право.

Summary

**Chaban O. Medical secret in private and public law.**

The article is dedicated to the analysis of medical secret institute under the Law of Ukraine and abroad, to the evolution of the notion of medical secret from the so called ethical obligation implied by traditions and customs to the legal norm, to the analysis of the discrepancy of the definitions of medical secret in Ukraine, the ways of the resolution of such a problem; to the definition of the place of the medical secret in private and public law.

**Key words:** medical secret, right to medical data protection, confidentiality, public law, private law, information law, medical law.

Отримано 10.04.2014

УДК 349.222

**Д. В. ШЕВЧЕНКО**

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

**РЕФОРМА ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА: ПРАВОВА МОДЕЛЬ ВИРІШЕННЯ КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ, КОНФЛІКТІВ В УКРАЇНІ**

Загострення політичної, економічної ситуацій в Україні, відсутність ефективних економічних реформ, корупція, неефективна судова система – це ті основні чинники, які негативно впливають на виникнення, розвиток та вирішення колективних трудових спорів в Україні.

Тому перед наукою трудового права стоїть важливе завдання створити правову модель вирішення як індивідуальних, так і колективних трудових спорів, конфліктів. Актуальність вирішення поставлених задач обумовлена не лише забезпеченням соціального миру в державі загалом, але й захистом трудових прав громадян. Вказане питання є важливими і ще тому, що проводиться кодифікація трудового законодавства, цілий ряд законодавчих актів втрачать свою чинність, а деякі його положення знайдуть свою реалізацію в новому Трудовому Кодексі України. Тому, з нашого погляду, наразі необхідно створити правову модель вирішення колективних трудових спорів, конфліктів в Україні і вже у відповідності з цією моделлю закріпити в законодавчому порядку правовий механізм вирішення вказаних спорів. Без сумніву, виробленню правової моделі вирішення колективних трудових спорів повинна передувати теоретична розробленість цієї проблеми, вироблення та внесення відповідних пропозицій, які дозволять побудувати демократичний правовий механізм. Необхідно зазначити, що проблема правового регулювання вирішення колективних трудових спорів набула своєї актуальності в 90-х роках ХХ століття у зв'язку з масовими страйками шахтарів колишнього Радянського Союзу. Гострим стояло вказане питання і в період Незалежної України. Тому теоретичні проблеми вирішення колективних трудових спорів були предметом наукових досліджень таких відомих вчених, як В. В. Лазор, М. П. Стадника, А. М. Слюсаря та інших. Не применшуючи значення їх розробок, необхідно відзначити, що цілий ряд, як теоретичних, так і практичних проблем до цього часу є недослідженими або

малодослідженими. Особливо це є важливими в період не лише прийняття Нового Трудового Кодексу України, але й Конституції України. Тому правова модель вирішення колективних трудових спорів, конфліктів є на часі. Є за необхідне звернути увагу на саму назву цього правового явища «Правове регулювання вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», принаймні, така назва дана в Законі України про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів). Категорія поняття «колективний трудовий спір» («конфлікт») в даному Законі використовується, застосовується як ідентичні поняття. Тобто поняття, які по своїй суті, значенню є ідентичними. З такою позицією, що це є ідентичні поняття, з нашого погляду, важко погодитися. У теорії трудового права нарівні з позицією про те, що це ідентичні поняття і вони відображають лише рівень загострення стосунків між сторонами, існують інші думки. Так, загальновідомий теоретик міжнародного трудового права І. Я. Кисельов, аналізуючи класифікацію трудових спорів, зазначав, що конфлікти права – юридичні спори і конфлікти інтересів – економічні спори. Як зауважує І. Я. Кисельов, конфлікти інтересів виникають у зв'язку з вимогою встановлення нових чи зміни існуючих умов праці<sup>1</sup>. Виходячи з цього, було б за доцільне правову категорію колективний трудовий спір (конфлікт) використовувати не як ідентичну категорію, а як дві окремі категорії, оскільки категорія «конфлікт» під собою розуміє виникнення протиріч не правового, а економічного характеру. З нашого погляду, протиріччя у сфері праці у своїй динаміці мають певні етапи розвитку. Спочатку виникають розбіжності між роботодавцем та колективом найманих працівників, потім настає етап врегулювання цих розбіжностей, а в тих випадках, коли сторони не врегулювали ці розбіжності виникає конфлікт. У випадку неврегулювання конфлікту та звернення однієї з сторін до органу з вирішення колективного трудового спору – виникає колективний трудовий спір.

Виходячи з викладеного, ми дійшли висновку, що термін, правова категорія «колективний трудовий спір (конфлікт)» необхідно вживати не як ідентичні категорії, а як близькі, але різні правові категорії. Тому в законодавстві України ці категорії повинні використовуватися не як спір, а в лапках конфлікт, а через кому «колективний трудовий спір», «конфлікт».

Сьогоднішня правова модель вирішення колективних трудових спорів, конфліктів в Україні представлена кількома основними ознаками, які прийнято застосовувати для класифікації цих явищ в праві. Це, по-перше, суб'єкти колективних трудових спорів, конфліктів; по-друге, це об'єкт колективних трудових спорів; по-третє, система органів щодо розгляду колективних трудових спорів, конфліктів. Правове наповнення цих основних правових положень дає можливість дати класифікацію трудових спорів та судити про правовий механізм вирішення колективних трудових спорів, конфліктів. Нормативне наповнення цих категорій, їх взаємодія та зв'язок формує ту правову модель, яка передбачає механізм вирішення колективних трудових спорів, конфліктів.

Одним із визначальних в цьому є суб'єктний склад колективних трудових спорів, конфліктів. Згідно зі ст. 2 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» стороною колективного трудового спору, конфлікту на виробничому рівні є працівники (окремі категорії найманих працівників) підприємства, установи, організації чи їх структурних підрозділів або первинна профспілкова чи інша уповноважена найманими працівниками організація та власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи представник.

Загальновідомо, що колективний трудовий спір, конфлікт може виникати при укладанні колективних договорів і угод. У зв'язку з цим є цікавим питання суб'єктного складу сторін при укладенні колективного договору. Положення статті 3 Закону України «Про колективні договори і угоди» від 1 липня 1993 року визначає, що колективний договір укладається між власником або уповноваженим ним органом з однієї сторони і однією або кількома профспілковими чи іншими уповноваженими на представництво трудовим колективом органами, а у разі відсутності таких органів – представниками трудових, обраними і уповноваженими трудовим колективом. Порівняльний аналіз суб'єктного складу сторін колективного трудового спору, конфлікту та суб'єктного складу сторін колективного трудового договору дозволяє зробити висновок про те, що стороною колективного трудового спору, конфлікту визнаються також окремі категорії працівників. Історія виникнення колективних трудових спорів, конфліктів особливо за кордоном визнає стороною спору також певні професійні групи, наприклад, авіадиспетчерів, докерів та інших. Вказане визнання надає можливість при локальному регулюванні колективних відносин враховувати особливості праці окремих професійних груп. Тому, з нашого погляду, локальне законодавство, що регулює відносини певних професійних груп, повинно передбачати можливість укладення колективних договорів і з певними професійними групами. Оскільки захист інтересів окремих професійних груп працівників в рамках підприємства, установи, організації (їх структурних підрозділів), з нашого погляду, є досить проблематичним. Тому, що до складу певної професійної групи може входити досить незначна кількість працюючих, яким в межах колективу найманих працівників, досить важко добитися врахування їх інтересів при укладенні колективних договорів.

У частині 1 ст. 3 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» використовується термін «окрема категорія» працівників. Поняття категорія походить від лат. *categoria*, грец. – основна ознака. У зв'язку з цим виникає питання, який же термін повинен бути покладений в основу цього визначення. З нашого погляду, термін «професійна група працівників» більш широкий ніж термін «категорія працівників» і в його основу покладено не якусь одну основну ознаку, а багато ознак, які об'єднують професійну групу працівників. У підтвердження нашої правоти можна було б проаналізувати ч. 2 статті 3 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», де стороною колективного трудового спору на галузевому, територіальному рівнях визнаються наймані працівники підприємств, установ, організацій або декілька галузей (професій). У даному випадку суб'єктом колективного трудового спору

можуть виступати наймані працівники певних професій, а не певних категорій працівників. Правова категорія «певна професійна група» є більш чіткою, конкретною ніж категорія «окремі категорії працівників».

Важливим елементом побудови єдиної концепції вирішення колективних трудових спорів, конфліктів в Україні є побудова правового механізму їх вирішення в залежності від виду колективних трудових спорів, конфліктів. Виходячи з загальної класифікації колективних трудових спорів, конфліктів повинна бути вироблена і загальна концепція їх вирішення. Положення статті 2 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 3 березня 1998 року колективні трудові спори (конфлікти) – це розбіжності, що виникли між сторонами соціально-трудова відносин щодо: а) встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці (праці та виробничого побуту); б) укладення чи зміни колективного договору, угоди; в) виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень; г) невиконання вимог законодавства про працю. Таким чином, згідно цього Закону розглядаються колективні трудові спори, конфлікти, які виникають у зв'язку з реалізацією інтересів суб'єктів колективних трудових правовідносин, та у зв'язку з порушенням прав трудових колективів. Правовий механізм вирішення цих спорів залежить від виду колективних трудових спорів. Колективні трудові спори, які виникають у зв'язку з : а) встановлення нових або існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту; б) укладення чи зміни колективного договору, угоди вирішуються примірною комісією та трудовим арбітражем. Колективні трудові спори, конфлікти, які виникають у зв'язку з а) виконанням колективного договору, угоди; б) невиконання вимог законодавства про працю розглядаються в трудовому арбітражі. Тобто колективні трудові спори, конфлікти, які виникають у зв'язку з реалізацією інтересів проходять процедуру примирення в примірній комісії та процедуру примирення в трудовому арбітражі, оскільки трудовий арбітраж є примірно-посередницьким органом. З нашого погляду, вирішення колективного трудового спору, конфлікту, які виникли у зв'язку з реалізацією інтересів, повинен знайти своє вирішення в примірній комісії та трудовому арбітражі. Що ж стосується правового механізму вирішення колективних трудових спорів, конфліктів, які виникли у зв'язку з виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень; невиконання вимог законодавства про працю, то важко не погодитися з позицією М. П. Стадника<sup>2</sup>, який вважає, що такі спори повинні вирішуватися в судовому порядку. Важко не погодитися з його аргументацією, що порушене право не може бути предметом проведення примирних процедур та ведення переговорів. Без сумніву такі колективні трудові спори, конфлікти повинні знайти своє вирішення в судовому порядку. Порушене право повинно бути поновлено та захищено в судовому порядку. Тому вказані положення повинні знайти своє закріплення в Новому Трудовому Кодексі України. Все це принципово змінить рівень захисту трудових прав працівників. Поставить на один рівень правовий механізм захисту порушеного права, як окремого працівника, так трудового колективу найманих працівників. Оскільки захист індивідуальних трудових прав працівників на сьогодні захищаються в судовому порядку. З нашого погляду, колективні трудові спори, конфлікти, які виникають у зв'язку з порушенням колективних прав, повинні знайти своє вирішення за межами примірної процедури, передбаченої Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 3 березня 1998 року.

Вирішення колективних трудових спорів, конфліктів трудовими арбітражами повинно здійснюватися з позицій того, що трудовий арбітраж як орган по вирішенню колективних трудових спорів, конфліктів по своїй природі має ознаки, як примірно-третейського органу, так і ознаки примусового трудового арбітражу. Згідно з п. 5 ст. 12 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» рішення трудового арбітражу про вирішення колективного трудового спору є обов'язковим для виконання, якщо сторони про це попередньо домовилися. Правовий же механізм виконання такого рішення, якщо одна із сторін ухиляється від його виконання, не дивлячись на те, що вона брала на себе зобов'язання щодо виконання його рішення – відсутній.

З нашого погляду, в Трудовому кодексі України повинна бути норма, згідно з якою такі рішення повинні виконуватися в примусовому порядку. Порядок виконання такого рішення повинен бути аналогічним порядку виконання рішень комісій з трудових спорів, коли комісія з трудових спорів виписує відповідне посвідчення, яке має силу виконавчого листа. Виконання таких рішень повинно здійснюватися відповідними органами державної виконавчої служби. Децю дуалістичну позицію з цього питання займає В. В. Лазор, який вважає, що для примусового виконання рішення трудового арбітражу необхідно встановити термін, після якого у правомірної сторони має виникати право або вдатися до примусової сили держави для виконання прийнятого рішення, або застосувати крайній захід вирішення колективної трудової розбіжності – страйк<sup>3</sup>.

З нашого погляду, застосування страйку, як засобу тиску на роботодавця для того, щоб той виконав рішення трудового арбітражу, при тому, що роботодавець погоджувався на те, що рішення арбітражу буде обов'язковим для виконання – є недоцільним. Оскільки, в разі проведення страйку від нього страждатимуть, насамперед, наймані працівники.

Одним з найважливіших питань при вирішенні колективних трудових спорів, конфліктів є реалізація найманими працівниками права на судовий захист. Чинний Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» передбачає і судовий розгляд цих спорів. Так, в тих випадках, коли проведення страйку заборонено, вказаний спір розглядається в судовому порядку. Згідно ст. 25, 21 Закону в тих випадках, за яких забороняється проведення страйку, і коли Рекомендації Національної служби посередництва і примирення щодо вирішення спору сторонами спору не враховано, Національна служба посередників 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, у чинному законодавстві фактично передбачений судовий порядок вирішення колективного трудового спору (конфлікту). У тих же випадках, коли наймані працівники мають право застосувати страйк – судовий порядок розгляду колективного трудового спору не передбачений. Судом може бути розглянуто питання щодо визнання страйку незаконним. З нашого погляду, така норма є дискримінаційною, оскільки ставить колективи найманих працівників у нерівні умови.

Крім того, таке положення порушує право на судовий захист та доступ до правосуддя, порушуючи положення ст.ст. 55, 124 Конституції України.

Узагальнюючи викладене, можна дійти висновку про те, що правова модель вирішення колективних трудових спорів, конфліктів повинна включати в себе такі основні положення, елементи, які повинні знайти своє закріплення в новому Трудовому Кодексі України.

– Розділ щодо регулювання, вирішення колективних трудових спорів, конфліктів повинен знайти своє закріплення в Трудовому Кодексі України.

– Правовий механізм вирішення колективних трудових спорів, конфліктів повинен передбачити положення, згідно з яким колективні трудові спори, які виникають у зв'язку з порушенням прав підлягають розгляду в судовому порядку.

– Колективні трудові конфлікти, які виникають у зв'язку з реалізацією інтересів (економічні конфлікти) повинні розглядатися шляхом проведення примирно-третейських процедур.

– Застосування страйку – як засобу тиску на роботодавця повинно бути передбачено при виникненні колективних трудових спорів, які виникають у зв'язку з виникненням трудових конфліктів (економічні конфлікти).

– Страйк, як засіб тиску на роботодавця не може проводитися під час проведення примирних процедур.

– Виконання рішення трудового арбітражу, якщо сторони домовилися про те, що рішення є обов'язковим для виконання, повинно здійснюватися в примусовому порядку, якщо одна із сторін це рішення не виконує.

– Трудовий арбітраж з вирішення колективних конфліктів (економічних спорів) повинен мати право видачі посвідчення по спору, яке матиме силу виконавчого листа.

Враховуючи складність економічної ситуації, в якій знаходяться працівники, низький соціальний та матеріальний рівень працюючих – забороняється проведення локауту.

Реалізація вказаних положень в новому Трудовому Кодексі України дозволить створити ефективну правову модель вирішення колективних трудових спорів, конфліктів в Україні.

<sup>1</sup> Кисилев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право. – М.: Издательство «Дело», 1999. – С. 265.

<sup>2</sup> Стадник М. П. Правове регулювання вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) : Автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / М. П. Стадник. – К., 1998. – 22 с.

<sup>3</sup> Лазор В. В. Правове регулювання трудових спорів, конфліктів і порядок їх вирішення на сучасному етапі. – Луганськ: Література, 2004. – С. 311.

### Резюме

**Шевченко Д. В. Реформа трудового законодавства: правова модель вирішення колективних трудових спорів, конфліктів в Україні.**

У статті досліджується питання створення правової моделі вирішення колективних трудових спорів, конфліктів в Україні. Обґрунтовується позиція щодо необхідності створення правового механізму судового розгляду колективних трудових спорів, які виникають у зв'язку з порушенням прав. Вносяться пропозиції щодо виконання рішень трудових арбітражів.

**Ключові слова:** колективний трудовий спір, конфлікт, арбітраж, примусове виконання рішення трудового арбітражу, страйк, локаут.

### Резюме

**Шевченко Д. В. Реформа трудового законодательства: правовая модель разрешения коллективных трудовых споров, конфликтов в Украине.**

В статье исследуется вопрос создания правовой модели разрешения коллективных трудовых споров, конфликтов в Украине. Обосновывается позиция необходимости создания правового механизма судебного разрешения коллективных трудовых споров, которые возникают в связи с нарушением прав работников. Вносятся предложения по исполнению решений трудовых арбитражей.

**Ключевые слова:** коллективный трудовой спор, конфликт, арбитраж, принудительное исполнение решения трудового арбитража, забастовка, локаут.

### Summary

**Shevchenko D. Labor law reform: legal model concerning settlement of conflicts, disputes in Ukraine.**

The article researches the question of making a legal model concerning settlement of conflicts, disputes in Ukraine. The author has grounded a position of necessity for making a legal mechanism for judicial examination of settlement of conflicts that may arise with violation of human rights. There are introduced the propositions concerning enforcement of labor arbitrations decisions.

**Key words:** settlement of conflicts, disputes, arbitration, enforcement of labor arbitration, strike, lockout.

Отримано 11.04.2014