

## ПРАВОВІ ОСНОВИ УТВОРЕННЯ ТА ДІЯЛЬНОСТІ ТРУДОВОГО АРБІТРАЖУ

Дейнека В. М.

У статті характеризуються правові основи утворення та діяльності трудового арбітражу як одного з примирних органів вирішення колективного трудового спору (конфлікту). Вносяться пропозиції щодо вдосконалення змісту відповідних норм проекту Трудового кодексу України.

Ключові слова: колективні трудові спори (конфлікти), примирна процедура, трудовий арбітраж.

В статті характеризуються правові основи створення та діяльності трудового арбітражу як одного з примирних органів розв'язання колективного трудового спору (конфлікту). Вносяться пропозиції щодо вдосконалення змісту відповідних норм проекту Трудового кодексу України.

Ключевые слова: коллективные трудовые споры (конфликты), примирительная процедура, трудовой арбитраж.

*Legal basis of formation and activity of labor arbitration as one of the conciliatory bodies of resolution of collective labor dispute (conflict) are characterized in the article. Proposals are made on improvement of the content of the relevant provisions of norms of the draft Labour Code of Ukraine.*

**Keywords:** collective labor disputes (conflicts), conciliation, labor arbitration.

Міжнародна організація праці (далі - МОП) надає важливого значення примирним процедурам вирішення трудових конфліктів. Рекомендація МОП № 92 щодо добровільного примирення та арбітражу 1951 р. [1] закликає держави створювати органи з добровільного примирення з метою сприяти попередженню й вирішенню трудових конфліктів. Процедура добровільного примирення відповідно до умов кожної держави має бути доступною з метою відвернення та вирішення трудових конфліктів у промисловості між роботодавцями і працівниками. Процедура примирення може починатися як з ініціативи будь-якої зі сторін трудового конфлікту, так і з ініціативи органу добровільного примирення, виходячи з його статусу. Якщо трудовий конфлікт було передано до арбітражу для остаточного вирішення за згодою всіх сторін, останніх слід заохочувати втримуватись від страйків і локаутів, поки триває процедура арбітражу, та визнати арбітражне рішення.

Таким чином, примирні процедури визнаються в міжнародних актах самостійним особливим способом вирішення трудових спорів. Передбачені Рекомендацією МОП № 92 щодо добровільного примирення та арбітражу 1951 р. основи діяльності примирних органів отримали відображення й розвиток у статтях 8-12 Закону України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)" від 3 березня 1998 року [2].

Одним із примирних органів, що утворюються відповідно до Закону України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)", є трудовий арбітраж - орган, який складається із залучених сторонами фахівців, експертів та інших осіб і приймає рішення по суті трудового спору (конфлікту).

Проблеми вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) досліджуються в роботах Н.Б. Болотіної,

С.В. Єрохіна, С.І. Запари, В.В. Лазора, С.М. Прилипка, А.Н. Слюсара, М.В. Сокол, Г.І. Чанишевої, О.М. Ярошенка та ін.

Метою статті є характеристика правових основ утворення та діяльності трудового арбітражу як одного з примирних органів вирішення колективного трудового спору (конфлікту) та внесення пропозицій щодо вдосконалення змісту відповідних норм проекту Трудового кодексу України.

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 установлено 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.

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 з примирення без участі посередників і арбітрів. Особливістю української, російської та білоруської систем примирних процедур є використання всіх трьох форм, причому на кожній стадії в сторін є вибір. Лише утворення примирної комісії та розгляд колективного трудового спору цим органом є обов'язковими.

У літературі застосовуються різні терміни для найменування цієї процедури. Так, І.Я. Кисельов виділяв примирно-третейську процедуру розгляду колективних трудових спорів, яка включає як примирення, коли самі сторони пробують домовитися "про мир" за допомогою безпосередніх контактів, так і використання послуг третіх осіб, свого роду третейських суддів, якщо сторонам не вдалося домовитися самим [3, 282]. При цьому в примирно-третейській процедурі вчений виділяє три стадії: роботу примирної комісії; посередництво; арбітраж.

Про застосування арбітражно-третейської процедури до розгляду непозовних спорів пише Н.Б. Болотіна [4, 665].

Термін "примирні процедури" не застосовується в тексті Закону України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)". У низці

© В.М. Дейнека, 2014

статей застосовується термін “примирні органи”, до яких віднесено й трудовий арбітраж.

Норми про утворення та діяльність трудового арбітражу встановлені Законом України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” (ст.ст. 11, 12) та низкою актів Національної служби посередництва і примирення (далі - НСПП).

Відповідно до п. 1.5 Положення про трудовий арбітраж, затвердженого наказом Національної служби посередництва і примирення від 18.11.2008 року № 135 [5], до трудового арбітражу можуть за угодою сторін передаватися спори, що виникли між сторонами соціально-трудових відносин, змодо:

установлення нових чи зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту;

укладення чи зміни колективного договору, угоди; виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень;

невиконання законодавства про працю.

Трудовий арбітраж утворюється з ініціативи однієї зі сторін колективного трудового спору (конфлікту) або незалежного посередника в триденний строк у разі:

- неприйняття примирною комісією погодженого рішення щодо вирішення колективного трудового спору (конфлікту) з питань, передбачених пунктами “а” і “б” статті 2 Закону України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)”;

- виникнення колективного трудового спору (конфлікту) з питань, передбачених пунктами “в” і “г” Закону України “Про колективні трудові спори (конфлікти)”.

Трудовий арбітраж утворюється шляхом прийняття кожною зі сторін відповідного рішення та підписання спільної угоди про утворення трудового арбітражу.

Склад трудового арбітражу формується шляхом призначення угодою між сторонами колективного трудового спору членів трудового арбітражу. Трудовий арбітраж може розглядати справи в складі трьох членів трудового арбітражу або в будь-якій непарній кількості членів трудового арбітражу. Сторони колективного трудового спору (конфлікту) для вирішення конкретного спору на свій розсуд можуть домовитись про кількісний і персональний склад трудового арбітражу. Якщо сторони не погодили кількісний склад трудового арбітражу, то розгляд колективного трудового спору (конфлікту) здійснюється трудовим арбітражем у складі трьох членів трудового арбітражу. До складу трудового арбітражу також можуть входити народні депутати України, представники органів державної влади, органів місцевого самоврядування.

Відповідно до п. 1.2 Положення про арбітра, затвердженого наказом НСПП від 18.11.2008 року № 132 [6], арбітр - це підготовлена Національною службою посередництва і примирення особа, яка в разі залучення її сторонами колективного трудового спору (конфлікту) для участі в роботі трудового арбітражу, набуває статусу члена трудового арбітражу й має право розгляду колективного трудового спору (конфлікту) з метою прийняття рішення по його суті.

Основною метою діяльності арбітра як члена трудового арбітражу є участь у прийнятті рішення щодо колективного трудового спору (конфлікту), яке приймається трудовим арбітражем з урахуванням інтересів сторін колективного трудового спору (конфлікту).

Для забезпечення проведення примирних процедур

в Україні формується Список арбітрів, який є системою обліку арбітрів і відповідних даних про них. Список арбітрів формується НСПП і створюється з метою забезпечення сторін колективних трудових спорів (конфліктів) інформацією про арбітрів.

Згідно з п. 3.1 Положення про арбітра арбітр пропонується для участі в роботі трудового арбітражу НСПП, її відділеннями в областях за письмовою заявою однієї зі сторін колективного трудового спору (конфлікту). Протягом 24 годин після надходження письмової заяви від сторін колективного трудового спору (конфлікту) НСПП, її відділень в областях пропонує сторонам колективного трудового спору (конфлікту) кандидатури арбітрів зі Списку арбітрів. У подальшому сторони колективного трудового спору (конфлікту) за своїм вибором можуть залучати до участі в роботі трудового арбітражу будь-якого арбітра, який входить до Списку арбітрів, з наступним повідомленням про це НСПП, її відділення в областях.

Членами трудового арбітражу не можуть бути представники сторін колективного трудового спору (конфлікту). Членом трудового арбітражу може бути призначена особа, яка прямо чи опосередковано не заінтересована в результаті вирішення спору, а також має визнані сторонами знання, досвід, ділові та моральні якості, необхідні для вирішення спору.

Правила розгляду колективного трудового спору (конфлікту) трудовим арбітражем визначаються Законом України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)”, Положенням про трудовий арбітраж і Регламентом роботи трудового арбітражу по розгляду та вирішенню колективного трудового спору (конфлікту), затвердженим наказом НСПП від 8 серпня 2008 року № 95 [7].

Завдання трудового арбітражу при розгляді конкретного трудового спору (конфлікту) - установити порушені норми права й захистити порушені права.

Наявність права та необхідність його захисту можуть бути виявлені лише в результаті розгляду спору трудовим арбітражем, а сторонам колективного трудового спору (конфлікту) мають бути надані рівні можливості у відстоюванні своєї правоти. Трудовий арбітраж зобов'язаний забезпечити рівність можливостей сторін колективного трудового спору (конфлікту) у доказовій діяльності.

Процес розгляду колективного трудового спору (конфлікту) трудовим арбітражем проводиться у формі змагання між сторонами, підставою для якого є протилежність їх матеріально-правових інтересів.

Згідно з частиною другою ст. 12 Закону України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” трудовий арбітраж повинен прийняти рішення в десятиденний строк з дня його створення. Відповідно до п. 3.6 Положення про трудовий арбітраж строки розгляду колективного трудового спору, передбачені частиною другою статті 12 Закону України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)”, можуть бути продовжені до двадцяти днів лише за рішенням більшості членів трудового арбітражу. Про продовження строку розгляду трудовим арбітражем приймається відповідне рішення.

Засідання трудового арбітражу є відкритими, за винятком випадків, коли це суперечить інтересам охорони державної чи комерційної таємниці.

Розгляд справи трудовим арбітражем починається

з прийняття рішення про взяття вимог найманих працівників або профспілки в даному колективному трудовому спорі до розгляду.

При розгляді справи трудовим арбітражем можуть установлюватися строки для надання пояснень, подання заяв, документів, доказів по справі та вчинення інших процесуальних дій. Трудовий арбітраж на початку розгляду може з'ясувати в сторін можливість закінчити справу та в подальшому сприяти вирішенню спору шляхом укладення угоди про вирішення колективного трудового спору (конфлікту) на всіх стадіях роботи трудового арбітражу.

Сторони мають право закінчити справу укладенням угоди про вирішення колективного трудового спору (конфлікту) як до початку роботи трудового арбітражу, так і на будь-якій його стадії, до прийняття рішення.

За клопотанням сторін трудовий арбітраж може прийняти рішення про затвердження угоди про вирішення колективного трудового спору (конфлікту). Угода про вирішення колективного трудового спору (конфлікту) може стосуватися лише прав і обов'язків сторін щодо предмета спору. У цьому разі зміст угоди про вирішення колективного трудового спору (конфлікту) викладається безпосередньо в рішенні трудового арбітражу.

Учасниками розгляду колективного трудового спору (конфлікту) є сторони та їх представники. НСПП за проханням сторін залучає до участі в роботі трудового арбітражу народних депутатів України, представників органів державної влади, органів місцевого самоврядування. Згідно з частиною другою статті 16 Закону України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)" представники НСПП можуть брати участь у вирішенні колективного трудового спору (конфлікту) трудовим арбітражем.

Відповідно до частини першої статті 12 Закону України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)" колективний трудовий спір (конфлікт) розглядається трудовим арбітражем з обов'язковою участю представників сторін, а в разі потреби - представників інших заінтересованих органів та організацій.

Трудовий арбітраж зобов'язаний вчиняти дії, спрямовані на врегулювання колективного трудового спору, зокрема й ті, які пов'язані з витребуванням необхідних доказів. Трудовий арбітраж має право вимагати від сторін надання доказів, необхідних для повного, всебічного й об'єктивного вирішення спору.

Розгляд колективного трудового спору (конфлікту) трудовим арбітражем здійснюється з обов'язковою участю представників сторін. Трудовий арбітраж під час розгляду справи повинен забезпечити дотримання принципу змагальності сторін, рівні можливості та свободу сторонам у наданні ними доказів і в доведенні перед трудовим арбітражем їх переконливості. Кожне засідання трудового арбітражу оформляється протоколом, який підписується всіма членами трудового арбітражу, які розглядали справу.

Рішення трудового арбітражу приймається після дослідження всіх обставин справи більшістю голосів членів трудового арбітражу, які входять до складу трудового арбітражу. Рішення оголошується в засіданні трудового арбітражу. Кожній стороні і НСПП направляється по одному примірнику рішення.

Рішення трудового арбітражу є обов'язковим до виконання, якщо сторони колективного трудового спору

(конфлікту) попередньо про це домовились. Рішення трудового арбітражу є остаточним і оскарженню не підлягає, крім випадків, передбачених законодавством України.

Організаційне та матеріально-технічне забезпечення роботи трудового арбітражу здійснюється сторонами колективного трудового спору (конфлікту) за домовленістю, а якщо сторони не досягли згоди - у рівних частках.

Рішення трудового арбітражу не пізніше ніж в триденний строк після його прийняття надсилається сторонам колективного трудового спору (конфлікту), виконавцям, визначеним цим рішенням, та НСПП або її відділенням в областях.

Рішення трудового арбітражу розглядається сторонами колективного трудового спору (конфлікту) в семиденний строк після його отримання. Якщо рішення трудового арбітражу не змогло врегулювати розбіжностей між сторонами колективного трудового спору (конфлікту), то причини розбіжностей з обґрунтуванням позицій сторін у письмовій формі доводяться в триденний строк після розгляду до відома кожної зі сторін колективного трудового спору (конфлікту) та НСПП або її відділень в областях.

Повноваження трудового арбітражу припиняються одночасно з припиненням розгляду й винесенням рішення по суті колективного трудового спору (конфлікту).

У проекті 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 зі сторін не вправі ухилятися від участі в примирних процедурах (ч. 3 ст. 364).

Передбачений проектом ТК України 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 (ч. 4 ст. 364 ТК України).

Однак у ст. 364 проекту ТК України, так само як і в чинному Законі, не визначається поняття примирних процедур. Видається доцільним викласти частину 1 ст. 364 проекту ТК України в наступній редакції: "Примирні процедури - це розгляд колективного трудового спору в цілях його вирішення примирною комісією, трудовим арбітражем та розгляд колективного трудового конфлікту трудовим арбітражем. За згодою сторін колективного трудового спору в примирних процедурах може брати участь незалежний посередник

і Національна служба посередництва і примирення”.

У проєкті ТК України більш докладно врегульовані питання утворення і діяльності трудового арбітражу порівняно із Законом України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)”. Правові основи утворення трудового арбітражу закріплені ст. 368, а порядок вирішення колективного трудового спору, конфлікту передбачений ст. 369 проєкту ТК України.

За Законом України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” трудовий арбітраж, як і примирна комісія, не є постійно діючим органом. За чинним законодавством трудовий арбітраж утворюється з ініціативи однієї зі сторін колективного трудового спору (конфлікту) або незалежного посередника. Згідно з частиною першою ст. 368 проєкту ТК України трудовий арбітраж утворюється за ініціативою однієї зі сторін колективного трудового спору. Усунення незалежного посередника від участі в утворення трудового арбітражу викликає заперечення, оскільки відповідно до частини першої ст. 367 проєкту ТК України незалежний посередник - визначена за спільним вибором сторін колективного трудового спору особа, яка сприяє взаємодії сторін і проведенню переговорів.

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'язкової сили, якщо сторони уклали угоду про обов'язковість цього рішення. При невиконанні обов'язкового рішення трудового арбітражу кожна зі 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 й оформлена в 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 в письмовій формі про обов'язковість виконання його рішень. Зазначені норми представляють інтерес для національного законодавця.

### Література

1. Рекомендація МОП № 92 щодо добровільного примирення та арбітражу 1951 р. // Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1919-1964. Т. 1. - Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. - С. 547-548.
  2. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 3 березня 1998 р. № 137/98-ВР // Відомості Верховної Ради України. - 1998. - № 34. - С. 227.
  3. Киселев И.Я. Трудовое право России и зарубежных стран: Международные нормы труда: Учебник. - Изд. 2-е, испр. и доп. - М.: Эксмо, 2006. - 608 с.
  4. Болотіна Н.Б. Трудове право України: Підручник. - К.: Знання, 2008. - 860 с.
  5. Положення про трудовий арбітраж: затв. наказом Національної служби посередництва і примирення від 18.11.2008 року № 135. - [Електронний ресурс]: [www.nspp.gov.ua](http://www.nspp.gov.ua).
  6. Положення про арбітра: затв. наказом НСПП від 18.11.2008 року № 132. - [Електронний ресурс]: [www.nspp.gov.ua](http://www.nspp.gov.ua).
- Регламент роботи трудового арбітражу по розгляду та вирішенню колективного трудового спору (конфлікту): затв. наказом НСПП від 8 серпня 2008 року № 95. - [Електронний ресурс]: [www.nspp.gov.ua](http://www.nspp.gov.ua).

*Дейнека В.М.,  
здобувач кафедри трудового права та  
права соціального забезпечення  
НУ “Одеська юридична академія”  
Надійшла до редакції: 07.12.2014*