



УДК 349.22

ДО ПИТАННЯ ПРО ПРАВОВІДНОСИНИ, ЯКІ ІСНУЮТЬ ПРИ ВИРШЕННІ КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ

*Аналізуються правовідносини, які існують при вирішенні
колективних трудових спорів. Зроблено висновок, що це специфічні
правовідносини соціального партнерства.*

Ключові слова: трудові правовідносини, соціальне партнерство, колективні трудові спори.

У загальній теорії права, як і в трудовому праві, переважає нормативістське визначення правовідносин як різновиду суспільних відносин урегульованих правом. Однак суб'єкти вступають у правовідносини з метою реалізації чи захисту своїх прав або законних інтересів, або з приводу виконання обов'язків.

На відміну від представників цієї теорії, М. Н. Марченко розглядає правовідносини як специфічну форму взаємодії суб'єктів з метою реалізації інтересів і досягнення результату, передбаченого законом, а також іншими джерелами права [1, с. 278]. Однак з таким трактуванням правовідносин важко погодитися. Не завжди метою правовідносин є досягнення результату передбаченого законом.

У теорії трудового права трудові правовідносини досліджували М. Г. Александров, Л. Я. Гінцбург, В. М. Скобелкін, П. Д. Пилипенко та інші вчені. У той же час окремо не досліджувалися окремі види трудових правовідносин, зокрема, правовідносини, які виникають при вирішенні колективних трудових спорів. Так, недослідженими залишаються підстави виникнення таких правовідносин, їх суб'єктний склад і зміст. Однак в межах однієї статті важко охопити всі ці питання. Тому обмежимося тільки дослідженням галузевої приналежності цих правовідносин і їх видів.

Метою правовідносин, які виникають при вирішенні колективних трудових спорів є захист прав та інтересів колективу найманих працівників.

Тому правильніше буде говорити про правовідносини як про суспільні відносини, що виникають між суб'єктами трудового права з приводу реалізації прав чи законних інтересів, або виконання обов'язків, які урегульовані нормами трудового права.

У науковій літературі утвердилася думка про те, що трудові правовідносини є різними за своїм характером, у зв'язку з чим вони поділяються на різні види.

Одним із таких видів виділяють правовідносини по вирішенню трудових спорів. Однак такі правовідносини не є єдиними. В залежності від суб'єкта захисту трудових прав і законних інтересів їх можна поділити принаймні на два види: правовідносини по вирішенню індивідуальних трудових спорів і правовідносини по вирішенню колективних трудових спорів.

У процесі вирішення колективних трудових спорів існує також декілька видів цих правовідносин:

- правовідносини по формуванню вимог найманих працівників і виникненню колективного трудового спору;
- правовідносини по вирішенню колективного трудового спору примирною комісією, якщо така стадія вирішення спору передбачена законом;
- правовідносини по вирішенню колективного трудового спору трудовим арбітражем;
- правовідносини по участі працівників у страйку.



Всередині цих груп правовідносин у свою чергу є також свої підгрупи, зокрема по створенню органів для вирішення спору, по реєстрації вимог і спору у Національній службі посередництва і примирення тощо.

Неважко помітити, що правовідносини по вирішенню колективних трудових спорів є неоднорідними і неоднаковими за своєю правовою природою. Якщо на стадії примирних процедур одним із суб'єктів таких правовідносин є примирні органи, то на стадії страйку такого органу немає. Це ж саме стосується і стадії виникнення колективного трудового спору.

У науковій літературі висловлювалась пропозиція назвати такі правовідносини процедурно-процесуальними трудовими правовідносинами [2, с. 98] або правовідносинами соціального партнерства.

Правовідносини, які виникають при вирішенні індивідуальних трудових спорів, можна назвати трудовими процесуальними правовідносинами [3, с. 34].

Трудові процесуальні правовідносини виникають між органом, який вирішує трудовий спір і учасником трудового спору. Кожний учасник спору, який бере участь у вирішенні спору, знаходиться у процесуальному правовідношенні тільки з органом, який розглядає даний спір. Іншими словами цей орган чи особа наділена процесуальними правами й несе процесуальні обов'язки лише по відношенню до органу, який розглядає спір. Таким органом є комісія по трудових спорах. У науковій літературі висловлювалась думка про те, що процесуальні відносини можуть існувати і поза органом, який вирішує спір [4, с. 110].

Необхідно відзначити, що не всі процесуальні правовідносини, які виникають при вирішенні трудового спору, є трудовими процесуальними правовідносинами. Характер процесуальних правовідносин визначається законом, а також підставою його виникнення. Для різних органів, які розглядають трудовий спір, характер процесуальних правовідносин залежить від того, яким законом регулюється процес розгляду спору у ньому.

Особливістю органів, які вирішують трудові спори є те, що вони за своїм характером і завданнями є різними. Так, суди, які вирішують трудові спори, є юрисдикційними органами. Вони діють від імені держави. Інші органи є примирними.

Такими органами є:

а) *по індивідуальних трудових спорах* — комісія по трудових спорах, яка обирається на зборх чи конференції трудового колективу;

б) *по колективних трудових спорах* — примирна комісія, яка утворюється за ініціативою будь-якої сторони і складається з однакової кількості представників сторін спору, і трудовий арбітраж, який утворюється за ініціативою однієї із сторін спору і складається із залучених сторонами фахівців, експертів та інших осіб.

У науковій літературі висловлювалась думка, що всі правовідносини по вирішенню колективного трудового спору є правовідносинами соціального партнерства, а не процесуальними [5, с. 133].

При виникненні колективного трудового спору ще немає органу, який вирішує колективний трудовий спір. Зміст цих правовідносин складають права та обов'язки працівників по формуванню вимог і роботодавця по розгляду цих вимог і прийняттю рішення за результатами цього розгляду.

Основним завданням цих органів є примирити сторони трудового спору. Особливістю примирних органів є те, що вони утворюються за взаємною домовленістю сторін спору лише для вирішення конкретного колективного трудового спору. Після прийняття рішення про його вирішення або якщо закінчився строк, визначений законом для вирішення цього спору, такий орган припиняє своє існування.

Сторонами наділяють примирні органи повноваженнями по вирішенню колективного трудового спору. Рішення примирної комісії є обов'язковим для сторін спору і не потребує спеціального затвердження. Що ж стосується рішень трудового арбітражу, то вони є обов'язковими для виконання, якщо сторони про це попередньо домовились. На жаль, чинне законодавство не регулює питання притягнення винних осіб у невиконанні рішень примирних органів до відповідальності. Видається, що за



невиконання таких рішень можуть наступати відповідні правові наслідки. Зокрема, наймані працівники можуть оголосити страйк або звернутися до суду з метою притягнення винних осіб у невиконанні рішень примирних органів до юридичної відповідальності. Крім того, доцільно доповнити ст. 45 КЗпП України підставою для звільнення керівника на вимогу виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) за невиконання рішень примирних органів при вирішенні колективного трудового спору.

На стадії вирішення колективного спору примирною комісією і трудовим арбітражем ми маємо спеціальні органи, які наділені повноваженнями вирішувати спір. Рішення примирної комісії є обов'язковим для сторін спору, а трудового арбітражу є обов'язковим, якщо сторони спору про це попередньо домовилися при його утворенні. Сторони по відношенню до вказаних органів наділені певними правами та обов'язками. Розгляд спору цими органами врегульований Законом України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)" [6], а також відповідними актами Національної служби посередництва і примирення.

Закон України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)" визначає перелік випадків, коли проведення страйку заборонено. У цих випадках, якщо примирні процедури не привели до вирішення колективного трудового спору, Національна служба посередництва і примирення звертається до суду за вирішенням колективного трудового спору. При розгляді колективних трудових спорів у суді виникають цивільні процесуальні правовідносини, оскільки сам порядок звернення до суду, а також порядок судового розгляду трудових спорів і відносини, які при цьому виникають, регулюються нормами цивільного процесуального права, за деякими винятками, встановленими нормами трудового права саме для трудових спорів. Однак винятки, встановлені нормами трудового права, ніякою мірою не впливають на правову природу цих правовідносин.

Що ж стосується виконання рішень примирних органів, які утворюються для вирішення колективних трудових спорів, то закон "Про порядок вирішення колективних трудових спорів(конфліктів)" передбачає лише добровільний порядок їх виконання.

Усі ці правовідносини є правовідносинами соціального партнерства.

Невирішеним залишається питання про правову природу правовідносин по проведенню страйку з метою вирішення колективного трудового спору. За своїм характером ці відносини не можуть бути віднесені до трудових процесуальних, оскільки відсутній орган, який вирішуватиме спір. При проведенні страйку виникає декілька видів правовідносин. Окрема група правовідносин виникає при прийнятті рішення про оголошення страйку. Рішення про оголошення страйку приймається на загальних зборах чи конференції колективу найманих працівників. При цьому також приймається рішення про утворення органу, який очолюватиме страйк і проводитиме колективні переговори з роботодавцем, а також про порядок проведення страйку. Крім того, разом з рішенням про оголошення страйку наймані працівники можуть прийняти рішення про створення страйкового фонду для підтримки страйкуючих і призначити розпорядника цих коштів.

Інша група правовідносин існує під час проведення страйку. Законом передбачено, що страйкуючі можуть проводити збори, мітинги, пікети як на підприємстві, так і за межами підприємства. Ці правовідносини урегульовані нормами адміністративного права, а тому вони є адміністративними правовідносинами.

Закон зобов'язує сторони колективного трудового спору під час проведення страйку продовжувати пошук шляхів його вирішення, використовуючи для цього усі наявні можливості. Основною можливістю це є продовження колективних переговорів з метою вирішення спору. Ці правовідносини становлять групу правовідносин соціального партнерства.

Як бачимо, при проведенні страйку виникає декілька груп правовідносин, які різні за своєю правовою природою. Серед них виділимо адміністративні правовідносини, а також правовідносини соціального партнерства.

Отже, можемо зробити висновок про те, що при вирішенні колективних трудових спорів виникають в основному правовідносини соціального партнерства, за деякими



винятками.

Ці правовідносини характеризуються *наступними ознаками*:

- вони врегульовані нормами трудового права;
- одними із суб'єктів їх є примирні органи: примирна комісія, трудовий арбітраж;
- встановлені спеціальні строки розгляду цими органами спорів;
- особливий порядок виконання рішень по колективних трудових спорах.

По колективних трудових спорах суб'єктом правовідносин є наймані працівники або їх представницькі органи. Представництво у даному випадку виникає не на підставі закону чи довіреності, а на підставі рішення зборів чи конференції найманих працівників про орган чи особу, яка буде представляти їх інтереси. Суб'єктом також можуть бути виборні органи відповідної профспілкової організації, коли інтереси найманих працівників представляє профспілка чи об'єднання профспілок. Окремим суб'єктом при вирішенні колективних трудових спорів є примирні органи, завданням яких є урегулювати даний спір.

Змістом цих правовідносин є взаємні суб'єктивні права та юридичні обов'язки між відповідною стороною і органом, який вирішує цей спір.

Підставою виникнення правовідносин по вирішенню колективних трудових спорів є юридичний факт, тобто дії або події, з яким закон пов'язує виникнення, зміну або припинення трудових процесуальних правовідносин. Тут, як правило, мають місце складні юридичні факти. Наприклад, для того щоб виникли правовідносини між найманими працівниками і примирною комісією, необхідно, щоб сторони спочатку створили таку комісію, а потім передали їй матеріали, необхідні для розгляду спору. Однак у цьому випадку відсутні правовідносини по зверненню до вказаної комісії.

Таким чином можна стверджувати, що при вирішенні колективних трудових спорів виникають особливі правовідносини соціального партнерства. Вони характеризуються певними особливостями, які обумовлені специфічним становищем органів, які вирішують трудові спори, а також характером спору.

Список використаних джерел

1. Общая теория государства и права. Академический курс [Текст] [в 2-х т.] / под ред. М. Н. Марченко. — М. : Зерцало, 1998. — Т. 2. — 528 с.
2. Трудовое процедурно-процессуальное право [Текст] : [учебн. пособ.] / под ред. В. Н. Скобелкина. — Воронеж, 2002. — 504 с.
3. Голощапов, С. А. Трудовые споры в СССР [Текст] / С. А. Голощапов, В. Н. Толкунова. — М. : Юридическая литература, 1974. — 280 с.
4. Проблемы науки гражданского процессуального права [Текст] / под ред. В. В. Комарова. — Х. : Право, 2002. — 440 с.
5. Пилипенко, П. Д. Проблемы теории трудового права [Текст] : [монограф.] / П. Д. Пилипенко. — Львів : Вид. центр ЛНУ ім. І. Франка, 1999. — 214 с.
6. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) : Закон України від 03.03.1998 р. [Текст] // ВВР. — 1998. — № 34. — Ст. 227.

*Рекомендовано до друку кафедрою трудового, аграрного та екологічного права
Львівського національного університету імені Івана Франка
(протокол № 6 від 16 лютого 2011 року)*

Надійшла до редакції 20.03.2011

Гресык Ю. В. К вопросу о правоотношениях, которые существуют при рассмотрении коллективных трудовых споров

Анализируются правоотношения, которые существуют при рассмотрении коллективных трудовых споров. Сделано вывод, что это специфические правоотношения социального партнерства.

Ключевые слова: трудовые правоотношения, социальное партнерство, коллективные трудовые споры.



Hresyk, Yu. V. To the Question of Legal Relationships that Exist while Deciding Collective Labour Disputes

Legal relations that exist by deciding collective labour disputes are analysed in this article. The conclusion is that its specific legal relations of social partnership.

Key words: *employment relationship, social partnership, collective labour dispute.*

