

labour law sources was defined. It was proposed to stipulate the collective agreement definition in the Ukrainian labour legislation.

**Keywords:** collective agreement, source of law, normative nature, contractual nature, obligatory nature, concerted will, collective agreement.

УДК 349. 22: 331.9

*Н.А. Плахотіна,  
кандидат юридичних наук,  
доцент кафедри правознавства  
Східноукраїнського національного  
університету ім. В. Даля,  
м. Луганськ*

### **ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРИМИРЛИВО-ТРЕТЕЙСЬКОЇ ФОРМИ ТРУДОВИХ ПРОЦЕСУАЛЬНИХ ВІДНОСИН З ВИРІШЕННЯ КОЛЕКТИВНИХ РОЗБІЖНОСТЕЙ**

У статті висвітлені різні аспекти вітчизняного правового регулювання порядку вирішення колективних трудових розбіжностей позовного та непозовного характеру. Виявлені проблемні питання у примирливо-третейському механізмі вирішення колективних трудових спорів та конфліктів. Розроблені пропозиції з вдосконалення порядку вирішення колективних трудових конфліктів у примирливій комісії. Запропоновані до впровадження допоміжні правові засоби забезпечення виконання рішень, прийнятих примирливою комісією та трудовим арбітражем.

**Ключові слова:** колективні трудові розбіжності, колективний трудовий спір, колективний трудовий конфлікт, примирлива комісія, трудовий арбітраж.

В умовах ринкової економіки значення трудового права у регулюванні суспільних відносин значно актуалізується, оскільки застосування найманої праці суттєво впливає на розвиток виробничої діяльності у країні, підвищення її економічного потенціалу, забезпечення соціального миру у суспільстві [1, с.8].

Необхідність соціальної стабільності примусила суспільство виробити певні правила взаємодії між працівниками, роботодавцями і державою, які тією чи іншою мірою знімають гостроту суперечностей у сфері праці. Проте повністю уникнути розбіжностей у сфері праці між працівниками і роботодавцями виявилось неможливим. У зв'язку з цим сьогодні одним з найважливіших завдань у сфері правового регулювання трудових процесуальних відносин є забезпечення найбільш ефективного механізму вирішення колективних трудових спорів і конфліктів.

Особливу актуальність цій проблемі додає те, що стосується вона найчастіше цілих колективів підприємств і організацій, у зв'язку з чим і виникає відповідний суспільний резонанс.

Сьогодні вітчизняне правове регулювання трудових процесуальних відносин у сфері вирішення колективних розбіжностей здійснюється у більшій частині законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» [2].

Чинне українське законодавство віддає перевагу примирливо-третейським способам вирішення колективних трудових розбіжностей. Проте порядок вирішення колективних трудових розбіжностей позовного характеру (трудових спорів) та несповного характеру (трудових конфліктів), що існує зараз, не цілком відповідає потребам сучасного суспільства та потребує певного вдосконалення.

Щодо вдосконалення примирливої стадії трудових процесуальних відносин з розгляду колективних трудових конфліктів (неповного характеру) слід приділити увагу науковим розробкам професора В.В. Лазора, який виробив низку пропозицій, спрямованих на підвищення ефективності примирливо-третейського способу вирішення колективних трудових конфліктів в Україні. Зокрема, В.В. Лазор обґрунтував необхідність закріплення на законодавчому рівні принципу сумлінного ведення переговорів сторонами колективного трудового конфлікту, а також критеріїв, за якими можна було б судити про сумлінність тієї чи іншої сторони [3, с.301-302]. Причому незважаючи цього принципу, на думку В.В. Лазора, має враховуватися при подальшому винесенні рішення трудовим арбітражем.

Ця пропозиція дійсно є дуже актуальною. Закріплення принципу сумлінного ведення переговорів сторонами колективного трудового конфлікту, критеріїв його дотримання та негативних наслідків за його ігнорування допоможе уникнути штучного затягування сторонами розвитку трудових процесуальних відносин і вирішення колективної трудової розбіжності по суті.

Хотілося б також звернути увагу на деякі інші проблеми порядку вирішення колективних трудових конфліктів. Як первинна стадія трудових процесуальних відносин з вирішення колективних трудових конфліктів чинним законодавством визначається розгляд розбіжності примирливою комісією. Рішення примирливої комісії оформляється протоколом, має для сторін обов'язкову силу і виконується у порядку і терміни, що встановлені цим рішенням [2, ст.9].

Таким чином, законодавство не встановлює конкретних термінів виконання рішення примирливої комісії, як це передбачено щодо рішення КТС з індивідуального трудового спору або конфлікту, і не зобов'язує вказувати терміни при винесенні рішення, а тільки рекомендує. У зв'язку з цим на практиці нерідко зустрічаються ситуації, коли примирлива комісія у своєму рішенні не вказує терміни його виконання, що призводить до невизначеності зобов'язань сторін колективної трудової розбіжності відносно виконання прийнятого рішення.

Слід визнати, що для виконання рішення з колективного трудового конфлікту у нормативному порядку встановити ці терміни неможливо. Проте цілком можливо і, на наш погляд, необхідно, щоб правова норма зобов'язувала примирливу комісію вказувати конкретні терміни виконання в прийнятому рішенні. Це дозволить уникнути прийняття рішення без вказівки термінів його виконання.

Значною прогалиною чинного законодавства, що регулює трудові процесуальні відносини, є також той факт, що законодавець не передбачив жодних можливих дій сторін колективного трудового конфлікту у випадку, якщо рішення прийняте, але воно не виконується.

Створення трудового арбітражу після розгляду розбіжності у примирливій комісії законодавство передбачається тільки у разі неприйняття жодного рішення на першій стадії трудових процесуальних відносин з вирішення колективних конфліктів [2, ст.11]. Отже, подальшого розгляду колективної трудової розбіжності, у разі прийняття рішення примирливою комісією, не відбувається, навіть якщо воно не виконується.

Разом з тим, законодавством не передбачено жодного механізму примусового виконання прийнятого рішення, не передбачено і санкцій за невиконання рішення примирливого органу. Таким чином, на практиці норма, що закріплює обов'язковість рішення примирливої комісії для сторін колективного конфлікту [2, ст.9] носить декларативний характер.

По суті проблеми, що склалася, хотілося б запропонувати таке. Рішення примирливої комісії повинне мати силу виконавчого листа, щоб у разі невиконання однієї зі сторін прийнятого рішення у встановлені терміни, зацікавлена сторона мала б можливість вдатися до його примусового виконання. Подібне положення дозволило б на практиці реалізовувати норму про обов'язковість рішення примирливої комісії.

Значну роль у колективних трудових процесуальних відносинах відіграє Національна служба посередництва і примирення (далі – НСПП). Основне її завдання – сприяти врегулюванню колективного трудового спору або конфлікту сторонами колективних трудових процесуальних відносин.

Один з напрямів діяльності Національної служби посередництва і примирення в Україні – це підготовка і надання сторонам колективних трудових процесуальних відносин, за їх запитом, незалежного посередника. Діяльність посередника в Україні регулюється відповідним Положенням, що закріплює порядок і умови залучення посередника, кваліфікаційні вимоги, що висуваються до нього, коло його повноважень, а також відповідальність, яку може нести посередник [4]. Посередник здійснює свою діяльність у межах існування примирливої комісії (якщо сторони визнали необхідним до нього звернутися), бере участь у розробці нею взаємовигідного для сторін рішення.

Згідно з українським законодавством посередництво не є самостійною стадією трудових процесуальних відносин і після закінчення терміну розгляду колективного трудового конфлікту у примирливій комісії справа передається на розгляд трудовому арбітражу.

На практиці сторони колективного трудового конфлікту часто не вважають за потрібне звернутися по допомогу посередника при розгляді розбіжності у примирливій комісії. І лише після невдалої спроби вирішити розбіжність самостійно доходять висновку, що участь незалежного посередника у процесуальних відносинах могла б значно допомогти у переговорах.

У зв'язку з цим слід погодитися з думкою ряду вчених, таких як В.В. Лазор, О. Абрамова та ін., які вважають за доцільне нормативно визначати посередництво як самостійну стадію вирішення колективної трудової розбіжності [3, с.303], [5 с. 39].

Вважаю за необхідне надати сторонам колективної трудової розбіжності можливість вирішення конфлікту, що виник, у примирливій комісії за участі незалежного посередника після закінчення терміну, передбаченого на першу стадію трудових процесуальних відносин у формі самостійних переговорів у межах названого органу.

Пропоную, щоб стадія посередництва у трудових процесуальних відносинах з вирішення колективних конфліктів могла існувати у двох формах:

- у формі другого етапу розгляду розбіжності примирливою комісією, але вже за участі в її діяльності незалежного посередника;

- у формі самостійної процесуальної стадії, при якій саме незалежний посередник є "юрисдикційним органом", виступаючи як третейський суддя. Рішення посередника у такому разі має бути документально оформленим. Виконання рішення посередника має здійснюватися за розсудом сторін. Якщо сторони підтримують рішення посередника, то трудові процесуальні відносини завершуються на цьому етапі.

Якщо ж сторони (одна із сторін) не задоволені прийнятим рішенням посередника, то трудові процесуальні відносини одержуватимуть свій подальший розвиток на наступній стадії – розгляд розбіжності у трудовому арбітражі.

Крім того, важливо законодавчо передбачити, що якщо сторони прийняли рішення посередника, але не виконують його (або одна зі сторін не виконує рішення) протягом встановленого терміну, то трудові процесуальні відносини можуть продовжуватися вже зі стадії трудового арбітражу, минувши стадії примирення і посередництва.

Це дозволить більш повно розкрити весь потенціал посередництва як мирного способу вирішення колективних трудових розбіжностей і у ряді випадків сприятиме швидкому завершенню трудових процесуальних праводносин і врегулюванню конфлікту, що виник.

Вітчизняне законодавство передбачає, що якщо після завершення примирливої стадії трудових процесуальних відносин (із залученням або без залучення посередника) рішення не було прийняте, то розбіжність передається на розгляд трудового арбітражу. Крім того, безпосередньому розгляду у трудовому арбітражі підлягають колективні трудові спори, тобто розбіжності позовного характеру.

Трудовий арбітраж є тимчасовим органом, який створюється безпосередньо для вирішення конкретної колективної розбіжності. Правову основу діяльності трудового арбітражу становить Положення про трудовий арбітраж [6], а також Положення про арбітра [7].

Як відзначають у науковій літературі, арбітражно-третейська стадія трудових процесуальних відносин дещо відрізняється від примирливо-посередницької. Суть цієї відмінності полягає у тому, що перша полягає у вирішенні розбіжності між двома сторонами третьою особою, а в останній сторони самі вирішують свої розбіжності, хоча їм у цьому допомагають треті особи [8, с.47].

У сучасній юридичній науці прийнято виділяти добровільний арбітраж – коли сторони добровільно, за взаємною згодою передають розгляд розбіжності, що виникла, до трудового арбітражу і добровільно виконують його рішення, а також примусовий арбітраж – коли правові норми зобов'язують сторони передати розбіжність на розгляд трудового арбітражу і виконувати його рішення.

Разом з тим, як справедливо відзначив професор І.Я. Кисельов, така класифікація арбітражу є вельми умовною [9, с.171]. На практиці достатньо часто зустрічаються арбітражі «змішаного типу», наприклад, коли сторони передають розбіжність на розгляд арбітражу добровільно, але рішення, винесене ним, має обов'язкову силу.

В українському законодавстві зараз має місце дещо інший варіант змішаного арбітражу: розгляд колективної трудової розбіжності в арбітражі є обов'язковим (якщо конфлікт не був вирішений на попередньому етапі трудових процесуальних відносин), а рішення трудового арбітражу є обов'язковим для сторін, тільки якщо вони самі про це заздалегідь домовилися [2, ст.12].

Таким чином, трудовий арбітраж в Україні містить ознаки і примусового арбітражу, і добровільного.

У цілому слід схвалити існуючий у вітчизняному законодавстві концептуальний підхід до стадії розгляду колективної трудової розбіжності у трудовому арбітражі. Проте хотілося б звернути увагу і на деякі недоліки правової регламентації трудових процесуальних відносин на цьому етапі.

Актуальною проблемою зараз є те, що навіть якщо сторони колективного трудового конфлікту або спору домовилися про обов'язковість рішення арбітражу, жодного механізму примусового виконання цього рішення не існує. Не передбачено законодавством і будь-якої відповідальності сторін за невиконання рішення трудового арбітражу за наявності домовленості про обов'язковість цього рішення.

Таким чином, складається ситуація, коли домовленість сторін про обов'язковість рішення трудового арбітражу на практиці не має жодної юридичної сили, що значним чином знижує ефективність розгляду колективної розбіжності у трудовому арбітражі. А це, у свою чергу, ставить під сумнів доцільність існування трудового арбітражу як необхідної стадії трудових процесуальних відносин при вирішенні колективної розбіжності.

На цю проблему звертали увагу багато учених, такі як Т.Ф. Вишеславова [10 с.95], В.В. Лазор [3, с.309] та інші.

Для підвищення ефективності діяльності трудового арбітражу у трудових процесуальних відносинах у науковій літературі розглядаються такі шляхи. Перш за все, пропонується надати рішенню трудового арбітражу силу виконавчого листа (у випадку, якщо сторони домовилися про обов'язковість цього рішення).

Подібне положення є достатньо доцільним, оскільки воно дозволило б забезпечити реальну юридичну значущість домовленості сторін колективного трудового спору або конфлікту про обов'язковість рішення арбітражу.

Слід також відзначити, що для забезпечення примусового виконання ухваленого рішення необхідно встановити термін, після закінчення якого у зацікавленій стороні з'явилося б право вдатися до примусової сили держави (у разі обов'язковості рішення трудового арбітражу) або застосувати крайній захід вирішення конфлікту – страйк (у випадку, якщо сторони не домовлялися про обов'язковість рішення трудового арбітражу).

Потрібно визнати, що так само, як неможливо законодавчо встановити терміни виконання рішення примирливої комісії, неможливо передбачити єдині терміни виконання рішення трудового арбітражу. Тому доцільним є внесення норми, яка закріплювала б обов'язковість вказівки у самому рішенні трудового арбітражу на терміни його виконання.

Низка вчених наполягає на тому, що для підвищення ефективності трудового арбітражу необхідно наділити його статусом постійно діючого органу. Так, наприклад, М.П. Стадник пропонує створити трудові арбітражі при апеляційних судах і при Верховному Суді України для вирішення колективних розбіжностей, пов'язаних з порушенням прав трудових колективів [11, с.25]. Тобто мається на увазі, що постійно діючий арбітраж повинен займатися виключно розглядом колективних трудових спорів (розбіжностей позовного характеру).

Погоджуючись у цілому з наведеними вище пропозиціями, слід відзначити, що у науковій літературі наголошуються такі переваги функціонування трудового арбітражу як постійно діючого органу:

- 1) забезпечити оперативність і швидкість розгляду колективних трудових спорів і конфліктів;
- 2) забезпечити контроль за виконанням рішення трудового арбітражу;
- 3) забезпечити професіональніший розгляд розбіжностей, завдяки наявності у арбітрів спеціальних знань;
- 4) у разі неможливості виконання винесеного арбітражем рішення, покласти на трудовий арбітраж обов'язок знайти вихід з ситуації, що склалася [3, с.310].

Хотілося б, проте, дещо оскаржити доцільність існування трудового арбітражу у межах вітчизняної судової системи. Перш за все, існування постійно діючого трудового арбітражу, як єдиного органу для вирішення колективних трудових спорів (розбіжностей позовного характеру) є не цілком коректним. Трудовий арбітраж за своєю суттю є примирливо-

третейським органом і згідно з українським законодавством має ознаки не тільки примусового арбітражу, але й добровільного.

Разом з тим, сторони колективних спорів про порушене право повинні мати можливість вирішувати розбіжності, що виникли, і в позовному порядку. При цьому рішення судового органу повинне, безумовно, носити обов'язковий характер, незалежно від домовленості сторін.

Водночас, якщо надати постійно діючому арбітражу у межах судової системи виключно примусовий характер відносно трудових спорів, а для вирішення розбіжностей непозовного характеру створювати тимчасово діючий арбітраж (що має ознаки і примусового, і добровільного) виникне невизначеність у самому розумінні призначення, функцій і повноважень такого юрисдикційного органу, як трудовий арбітраж.

Доцільним є функціонування трудового арбітражу як постійно діючого органу для вирішення колективних трудових розбіжностей не у межах судової системи, а при Національній службі посередництва і примирення. Оскільки виникнення колективних трудових розбіжностей обумовлене, перш за все, наявністю суспільних відносин із застосування найманої праці, то і предмет розбіжності, що розглядається трудовим арбітражем, як справедливо відзначають у науковій літературі, характеризується специфічними особливостями, що мають трудоправову природу [3, с.310].

Отже, порядок функціонування трудового арбітражу як постійно діючого юрисдикційного органу повинен здійснюватися не на загальних судових началах, а з урахуванням тієї специфіки, яку накладають на суспільну розбіжність відносини із застосування найманої праці.

Внесення запропонованих змін і доповнень у способи і порядок вирішення колективних трудових спорів і конфліктів дозволить значним чином упорядкувати трудові процесуальні правовідносини з вирішення колективних спорів і конфліктів, що сприятиме досягненню максимального балансу інтересів працівників і роботодавців, а також зміцнить соціальний мир у суспільстві.

### ***Література:***

1. Лазор Л.И. Государственные органы как субъекты трудового права в современных условиях: правовой анализ / Л.И. Лазор // Актуальні проблеми права: теорія і практика. Збірник наукових праць. – 2010. – №18. – С.8-15.
2. Закон України «Про порядок дозволу колективних трудових суперечок (конфліктів)» // Відомості Верховної Ради України. – 1998. – №34.
3. Лазор В.В. Правове регулювання трудових спорів, конфліктів і порядок їх вирішення на сучасному етапі: Монографія / В.В. Лазор. – Луґанськ: Від-во „Література”, 2004. – 352с.
4. Положення про посередника: затв.наказом Національної служби посередництва і примірення від 11.11.99. № 106: У кн. Вирішення колективних трудових спорів (конфліктів). Збірник нормативно-правових актів. – К.: Основа, 2000. – С.652-658.

5. Абрамова О. В. Рассмотрение коллективных трудовых споров / О.В. Абрамова // Трудовое право. – 2004. – № 6. – С. 38 – 40.
6. Положення про трудовий арбітраж: утв. наказом Національної служби посередництва і примирення від 04.05.99. № 37: У сб. Трудові суперечки / сост. Глобородько К.Н. – Х.: Конус, 2001. – С.138-141.
7. Положення про арбітра: утв. наказом Національної служби посередництва і примирення від 11.11.99. № 105: У кн. Вирішення колективних трудових спорів (конфліктів). Збірник нормативно-правових актів. – К.: Основа, 2000. – С.658-663.
8. Голощапов С.А., Толкунова В.Н. Трудовые споры в СССР / С.А. Голощапов, В.Н. Толкунова. – М.: Юрид.лит., 1974. – 362 с.
9. Киселёв И.Я. Заруби́жне трудове право. Підручник для вузів / И.Я. Киселёв. – М.: Издательская группа НОРМА – ИНФРА • М, 1998. – 263с.
10. Вышеславова Т.Ф. Институт разрешения коллективных трудовых споров в законе о порядке разрешения коллективных трудовых споров и ТК РФ: В сб. Проблемы понимания и тенденции развития государства и права в XXI веке / Т.Ф. Вышеславова. – Ставрополь: Ставропольсервисшкола, 2004. - С.94 – 98.
11. Стадник М.П. Правове регулювання вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Автореферат дис.канд.юрид.наук М.П. Стадник. – К.: Ін-т держави і права ім. В.І. Корецького, 1998. – 37 с.

**Плахотина Н.А. Проблемы правового регулирования примирительно-третейской формы трудовых процессуальных отношений по разрешению коллективных разногласий. – Статья.**

В статье освещены различные аспекты отечественного правового регулирования порядка разрешения коллективных трудовых разногласий искового и неискового характера. Выявлены проблемные вопросы в примирительно-третейском механизме разрешения коллективных трудовых споров и конфликтов. Разработаны предложения по совершенствованию порядка разрешения коллективных трудовых конфликтов в примирительной комиссии. Предложены к внедрению вспомогательные правовые средства обеспечения выполнения решений, принятых примирительной комиссией и трудовым арбитражем.

**Ключевые слова:** коллективные трудовые разногласия, коллективный трудовой спор, коллективный трудовой конфликт, примирительная комиссия, трудовой арбитраж.

**Plahotina N.A. The legal issues of the labour process relationship's conciliatory forms above the collective disputes. – Article.**

There are various aspects of the legal regulation of the domestic procedure for settling collective labour claim disputes and non-claim disputes established in this paper. The problems to the conciliatory-arbitration mechanism for resolving collective labour disputes and conflicts are identified. Propositions to improve the procedure for settling collective labour disputes in the conciliation

commission are developed. Supportive legal means to ensure implementation of decisions taken by Conciliation Commission and Labor Arbitration proposed for introduction.

**Keywords:** the collective labour disagreements, the collective labour dispute, Conciliation Commission, Labour Arbitration.

*УДК 343.13*

*Г.В. Татаренко,  
доцент кафедри правознавства  
Східноукраїнський національний  
університет ім. В. Даля*

### **ПРОВЕДЕННЯ ПОЗАПЛАНОВОЇ РЕВІЗІЇ (ПЕРЕВІРКИ) ФІНАНСОВО-ГОСПОДАРЧОЇ ДІЯЛЬНОСТІ СУБ'ЄКТА ГОСПОДАРЮВАННЯ НА ВИМОГУ ОРГАНУ ДОСУДОВОГО РОЗСЛІДУВАННЯ**

У роботі здійснений аналіз питань, що розкривають поняття позапланової ревізії (перевірки), підстав і порядку проведення ревізій на вимогу органу досудового розслідування у світлі кримінально-процесуального права. Зазначені питання проаналізовані на основі діючого Кримінально-процесуального законодавства України, спеціальної літератури з даної проблеми та процесуальної практики.

**Ключові слова:** ревізія, перевірка, вимога правоохоронного органу, призначення ревізії, постанова про надання дозволу на проведення ревізії, постанова про надання завдань ревізорам та постановку питань, що підлягають вирішенню під час проведення ревізії, висновок ревізії, акт перевірки.

З метою забезпечення збирання доказів частина 2 статті 93 Кримінального процесуального Кодексу України (2012 р.) надає стороні обвинувачення право витребування та отримання від органів державної влади, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ та організацій, службових та фізичних осіб висновків ревізій та актів перевірок [1]. При цьому право вимагати проведення ревізії Кримінальним процесуальним Кодексом України (2012 р.) не надано жодному суб'єкту кримінального процесу. Органи, які проводять ревізії, порядок їх призначення та проведення цим Кодексом також не визначені.

До 12.01.2005 року для призначення ревізії було достатньо письмової вимоги слідчого чи органу дізнання, яка відповідно до ст.130 КПК України 1960 р. [2] могла бути виражена у відповідній постанові, обов'язковій для виконання усіма установами, підприємствами та громадянами.

На сучасному етапі розвитку суспільних відносин в Україні законодавець вирішив посилити захист відносин у сфері нормального функціону-