

Причини

виникнення трудових спорів



Н. В. Дараганова

кандидат юридичних наук, доцент кафедри цивільного та господарського права Національної академії управління

У статті досліджені причини виникнення трудових спорів, розроблена класифікація причин виникнення трудових спорів та встановлені основні риси трудового спору.

Ключові слова: трудове право, трудові спори.

В статье проанализированы причины возникновения трудовых споров, разработана классификация причин возникновения трудовых споров и установлены основные черты трудового спора.

Ключевые слова: трудовое право, трудовые споры.

In this article the author investigated reasons of beginning of labor spores; the author also classified reasons of beginning of labor spores and set basic characteristics of labor spore.

Keywords: labor law, labor spores.

Соціально-економічні зміни, що відбуваються в Україні, торкнулися всіх сфер суспільного життя і сфери трудового права також. Разом з демократизацією нашого суспільства, зміною економічного курсу, визнанням різних форм власності та різноманіттям господарюючих суб'єктів, втраченою державою своєї домінуючої ролі на ринку праці Україна стикнулася із різними негативними явищами – спад виробництва, економіки, безробіття, вимушена неповна зайнятість, інфляція тощо. Ці явища сприяють нестабільності, незадоволеності

у суспільстві, стають причинами виникнення трудових спорів.

Питання, пов'язані з різними аспектами трудових спорів, в різні часи привернули увагу таких вчених, як Н. Б. Болотіна, В. С. Венедиктов, І. В. Зуб, А. І. Процевський, В. І. Прокопенко, П. Д. Пилипенко, В. Г. Ротань, Б. С. Стичинський, Г. І. Чанишева та ін. Серед останніх наукових розвідок привертає увагу дослідження І. В. Дашутіна [1], де розглянуті причини виникнення колективних трудових спорів (конфліктів), та Н. М. Швець [2], в якому автором проаналізовані основні причини страйкового руху.

Світова економічна криза, суперечливі економічні, соціальні та правові реалії в Україні загострили проблеми, пов'язані з реалізацією трудових прав громадян. Зазначені обставини спонукають до пошуку ефективного вирішення найрізноманітніших питань трудового права, зокрема, й питань, пов'язаних з причинами виникнення трудових спорів.

Разом з незалежністю, демократизацією суспільства, зміною економічного курсу та іншими здобутками демократії, Україна отримала й такі негативні явища, як спад виробництва, безробіття, приховане безробіття, інфляція тощо, що не тільки спричиняють нестабільність та незадоволеність у суспільстві, а й стають причинами виникнення трудових спорів.

Зазначимо, що поряд з причинами виникнення трудових спорів існують також приводи їх виникнення. Лінгвістичне тлумачення понять «привід» та «причина» дає змогу визначити їх відмінності. Під словом «привід» розуміється підстава, справжня або вигадана, яких-небудь дій, вчинків [3, с. 880], а слово «причина» тлумачиться як явище, яке обумовлює або породжує інше явище [4, с. 957]. Отже, в контексті трудового спору приводом, на відміну від причини, є подія, що безпосередньо передуює виникненню трудового спору, але не породжує його сама по собі – це «остання крапля, що переповнює чашу терпіння» сторони трудових відносин. Приводом для виникнення трудових спорів можуть бути різні дії або бездіяльність одного із суб'єктів трудових правовідносин (наприклад, видання власником або уповноваженим ним органом наказу про звільнення працівника у зв'язку з виявленою невідповідністю працівника займаній посаді внаслідок недостатньої кваліфікації, невивплата працівнику зарплати тощо).

Дійсно, як зазначив В. І. Прокопенко, хоча зв'язок між приводом і спором існує, але цей зв'язок зовнішній, неістотний, тоді

як зв'язок між причиною і наслідком носить універсальний, істотний характер [5, с. 451]. Отже, причинами виникнення трудових спорів є ті негативні фактори, явища, що обумовлюють різну оцінку у сторін трудових правовідносин стосовно здійснення ними свого суб'єктивного трудового права або виконання трудового обов'язку.

Системний аналіз положень чинного законодавства дозволяє зробити висновок про те, що всі причини виникнення трудових спорів, за підставою їх виникнення, можуть бути класифіковані на дві основні групи причин: об'єктивні та суб'єктивні. Зазначені основні дві групи причин виникнення трудових спорів, у свою чергу, також можуть бути розділені на окремі підгрупи.

Так, до першої групи причин виникнення трудових спорів, що ми її визначаємо як «причини виникнення трудових спорів об'єктивного характеру», належать причини: 1) соціально-економічного характеру; 2) юридичного характеру; 3) організаційного характеру; 4) фінансово-економічного характеру.

Природно, що за нинішньої соціально-економічної ситуації в Україні, головне місце серед об'єктивних причин виникнення трудових спорів посідають причини соціально-економічного характеру. Наприклад, аналіз даних Національної служби посередництва та примирення – далі НСПП [6] дозволяє зробити висновок про те, що найбільш активно наймані працівники реагують на такі конфліктні чинники, як заборгованість із заробітної плати та несвоєчасна виплата поточної зарплати – ці два чинники є основними причинами виникнення колективних трудових спорів та конфліктних ситуацій.

Проте існують й інші об'єктивні фактори соціально-економічного характеру, які впливають на погіршення стану соціально-трудових відносин, а саме: низький рівень заробітної плати в ряді галузей економіки (сільське господарство, охорони здоров'я

тощо) та в деяких регіонах; невідповідність тарифних ставок (посадових окладів) рівню, встановленому діючими законодавчими актами, Генеральною, галузевими та регіональними угодами; порушення соціальних та трудових прав найманих працівників при реорганізації, реструктуризації, приватизації, зміні власника об'єктів господарювання; незабезпечення соціально-трудова прав найманих працівників на підприємствах, щодо яких реалізуються процедури відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом; ненарахування та невплата індексації грошових доходів та компенсації втрати частини заробітної плати через порушення термінів її виплати; невиконання на підприємствах, установах та організаціях вимог законодавства про працю (невплата доплат, надбавок за шкідливі і особливо шкідливі умови праці, за роботу в надурочний час, у нічну зміну тощо); практика застосування на окремих підприємствах, установах та організаціях вимушеної неповної зайнятості, робота на умовах неповного робочого дня (тижня); незабезпечення на деяких підприємствах та організаціях належних умов охорони та безпеки праці; відносно високий рівень безробіття в окремих регіонах тощо.

Друге місце серед об'єктивних причин виникнення трудових спорів займають причини юридичного характеру. Вони характеризуються передусім недоліком самих вимог трудового законодавства – їх суперечливістю, відсутністю чітких формулювань, швидкоплинністю, а часто й застарілістю та невідповідністю Конституції України. Дійсно, застосовувати сучасне трудове законодавство складно, оскільки законодавство швидко змінюється, а кількість нормативно-правових актів невпинно зростає. При цьому одним із недоліків сучасного соціального законодавства є його наднормативність. Окрім того, внаслідок реформування суспільних відносин у соці-

альній сфері, у тому числі, й у сфері праці, приймаються акти, якими впроваджуються в суспільну практику нові ринкові принципи. Водночас існують непоодинокі випадки, коли зміни вносяться до однієї статті й не вносяться до іншої, яка також регулює ці відносини. Виникає колізія норм права. Нові акти часто діють поряд зі старими, і не завжди можна однозначно відповісти, якій саме нормі надається пріоритет [7, с. 550-551].

Наступними серед об'єктивних причин виникнення трудових спорів є причини організаційного характеру. До цих причин належать причини, пов'язані з недоліками в організації праці найманих працівників, організації нормальної діяльності підприємства, установи, організації тощо. Так, ще у 1981 р. А. І. Процевський відзначав, що господарська самостійність, розширення прав підприємств жодною мірою не звільняє їх керівників від суворого дотримання трудового законодавства та від відповідальності за порушення прав працівників. Порушення адміністрацією трудового законодавства можуть бути викликані недоліками в організації праці та виробництва, невмінням правильно організувати роботу колективу. Цим значною мірою пояснюються випадки неправильного переміщення працівників, порушення режиму робочого часу, введення надурочних робіт, скасування вихідних днів тощо [8, с. 326].

До об'єктивних причин виникнення трудових спорів фінансово-економічного характеру належать ті, які прямо чи опосередковано впливають на фінансово-економічний клімат трудових колективів підприємств, установ та організацій. Це: неузгодженість та неврегульованість податкової, цінової, кредитної політики (диспаритет цін на сільськогосподарську та промислову продукцію, невідповідність встановлених цін і тарифів на товари і послуги рівню фактичних витрат на їх виробництво

в окремих галузях тощо); складний фінансово-економічний стан ряду галузей економіки, нестача власних обігових коштів (металургія, вугільна промисловість, хімічна промисловість, машинобудування, житлово-комунальне господарство, міський електричний транспорт тощо); скорочення обсягів виробництва підприємств ряду галузей економічної діяльності; зростання дебіторської та кредиторської заборгованості на підприємствах; збитковий характер виробничої діяльності суб'єктів господарювання ряду галузей економіки (текстильне виробництво, хімічне виробництво, металургійне виробництво тощо) та областей України; неузгодженість тарифної політики, невідповідність фактичних затрат підприємств існуючим тарифам за роботи та послуги, недостатній рівень бюджетного фінансування підприємств окремих галузей економіки (вугільна промисловість, сільське господарство, житлово-комунальне господарство тощо); високий ступінь зносу основних засобів, експлуатація морально застарілого та фізично зношеного обладнання та устаткування тощо [6].

До другої групи основних причин виникнення трудових спорів ми віднесли причини суб'єктивного характеру.

З розвитком ринкових процесів в економіці та послабленням домінуючого впливу держави на трудові відносини в Україні роботодавцем нерідко стає людина, яка не має спеціальних юридичних знань, отже, їй не спроможна компетентно та відповідно до існуючих законодавчих норм розв'язати питання, що стосуються трудового права. Крім цього, деякі з роботодавців, прагнучи отримати максимальний прибуток будь-якими засобами та при мінімальних затратах, стали трактувати законодавство про працю на власний розсуд, зневажливо ставитися до вимог трудового права тощо.

Слід також враховувати, що не тільки роботодавці, а й деякі наймані працівники можуть порушувати чинне трудове за-

конодавство, що виявляється у невиконанні або несумлінному виконанні обов'язків, покладених на них трудовим договором, правилами внутрішнього трудового розпорядку, службовими інструкціями тощо (прогул, запізнення на роботу, невиконання розпоряджень керівництва, порушення вимог нормативних актів про охорону праці, недотримання технологічної дисципліни тощо [9, с. 60-65]). Також це може виявлятися у висуванні до роботодавця необґрунтованих вимог, що суперечать нормам трудового права. Вищезгадані дії найманого працівника суб'єктивні за своєю природою і можуть призводити до різних конфліктних ситуацій, спорів, отже, віднесені нами до причин виникнення трудових спорів суб'єктивного характеру.

До причин суб'єктивного характеру виникнення трудових спорів призводять такі дії роботодавців або найманих працівників, як: 1) порушення чинного законодавства про працю (наприклад, аналіз результатів перевірок, здійснених протягом 2008 року як державними органами, так і профспілковими організаціями, свідчить про те, що майже 90 відсотків перевірених роботодавців порушують вимоги трудового законодавства щодо: оплати праці – 95506 порушень або 60,2% від загальної кількості виявлених порушень; робочого часу і часу відпочинку – 26620 порушень, що становить майже 16,7% виявлених порушень; трудових договорів – 13099 порушень, або 8,2% виявлених порушень; трудової дисципліни – 4184 порушення тощо [10]; 2) ухилення від укладення колективних договорів, небажання брати на себе додаткові зобов'язання щодо забезпечення соціальних гарантій найманим працівникам; 3) невиконання або лише часткове виконання положень колективних договорів, угод; 4) використання праці найманих працівників без документального оформлення трудових відносин; 5) нереагування на ускладнення соціально-трудових відносин та зволікання із своєчасним

усуненням причин спірних чи конфліктних ситуацій, ігнорування вимог найманих працівників або профспілок; б) невиконання взаємоузгоджених рішень примирних органів (примирних комісій, трудових арбітражів) по вирішенню колективних трудових спорів, конфліктів.

Розкриваючи питання щодо причин виникнення трудових спорів, зазначимо, що сама по собі протилежність, суперечливість позицій, розбіжність цілей та інтересів суб'єктів трудового права не завжди призводить до розгортання конфліктної ситуації та виникнення трудового спору. Конфлікт виникає та починається лише тоді, коли сторони задля реалізації своїх цілей починають свідомо й активно протидіяти одна одній. Конфлікт – це зіткнення поглядів, інтересів, позицій та ін., що супроводжується конфронтацією, суперництвом, конкуренцією чи протиборством його учасників [11, с. 335].

В принципі, будь-яка соціальна організація не може існувати, жодного разу не зіткнувшись з проблемою вирішення конфліктів. Цілком природно, що конфлікт сприймається як щось ненормальне, як порушення в роботі організації, перешкода реалізації її стратегічних цілей і завдань, руйнування стосунків між людьми тощо. Проте конфлікт є показником того, що організація розвивається, є динамічною, а відсутність конфліктних ситуацій засвідчує про стагнацію цієї організації. Отже, проблема полягає не в подоланні конфлікту, а в тому, щоб не дати йому розвиратися стихійно, мінімізувати його деструктивні наслідки, розробити та майстерно застосувати технології й правила конструктивного вирішення конфлікту.

При цьому, як зазначають фахівці з конфліктології, власне конфліктна ситуація – це лише умова виникнення конфлікту. Для переростання такої ситуації в конфлікт необхідні зовнішній вплив, поштовх чи інцидент. Інцидент/привід характери-

зується активізацією дій однієї зі сторін, що зачіпає, нехай навіть ненавмисно, інтереси іншої сторони. Інцидент може виникнути випадково, незалежно від бажання учасників, унаслідок об'єктивних причин або як результат неграмотної взаємодії сторін. Справді, конфлікт відсутній, якщо, по-перше, діє лише один учасник, або, по-друге, учасники виконують лише розумові дії (планування мети, обмірковування плану дій, прогнозування майбутньої поведінки) [12, с. 11-12]. Отже, для виникнення будь-якого спору, зокрема й трудового, завжди потрібні активно протидіючі сторони.

Зазвичай сторонами трудового спору є найманий працівник/колектив найманих працівників чи профспілкова організація – з одного боку, та роботодавець/роботодавець – з другого. Зауважимо, що існують випадки, коли стороною трудового спору може стати й особа, яка не є стороною трудових правовідносин. Так, приміром, стороною трудового спору може виступити фізична особа, яка ще не уклала трудовий договір з роботодавцем і є тільки кандидатом на зайняття посади – тобто «потенційний найманий працівник», а також фізична особа, яка вже припинила трудові відносини з роботодавцем, тобто колишній найманий працівник.

В будь-якому випадку дії сторін трудового спору завжди спрямовані на досягнення взаємовиключних, протилежних інтересів, задля досягнення яких вони і починають свідомо вчиняти активні дії, а, відтак, свідомо й активно протидіяти одна одній.

На відміну від простих розбіжностей, що розв'язуються самими сторонами конфлікту, трудовий спір – це завжди правовий спір. Як зазначив В. С. Андреев, правовий спір – це розбіжності між твердженням двох суб'єктів права щодо їх прав і обов'язків у матеріальних правовідносинах [13, с. 273].

Ініціатором трудового спору, як правило, виступає найманий працівник або ко-

лектив працівників, хоча існують випадки, за яких ініціюючою стороною спору може бути й роботодавець. Так, приміром, статтею 233 КЗпП встановлено строк для звернення власника або уповноваженого ним органу до суду в питаннях стягнення з працівника матеріальної шкоди, заподіяної підприємству, установі, організації (один рік з дня виявлення заподіяної працівником шкоди).

Зазначимо, що традиційно в науці трудового права розрізняють дві позиції щодо трудових спорів. Відповідно до першої, прихильником якої є і ми, всі трудові спори остаточно формуються лише тоді, коли сторона спору звернулася у відповідний юрисдикційний орган за їх розглядом і вирішенням. До цього моменту трудовий спір вважається всього лише трудовою розбіжністю, яка може бути розв'язана самими сторонами конфліктної ситуації. І лише з моменту звернення до відповідного юрисдикційного органу ця розбіжність отримує статус трудового спору. Суть другої позиції полягає в тому, що на будь-якій стадії виникнення трудового спору вважається трудовим спором, незалежно від того, був він переданий на розгляд і вирішення у юрисдикційний орган чи ні. Тобто, як зазначила А. А. Сапфірова, трудові розбіжності є тотожними трудовому спору і наявність розбіжностей між сторонами правовідносин вже означає наявність спору [14]. Відповідно, трудовий спір завжди існує між суб'єктами матеріальних трудових правовідносин і з передачею його в юрисдикційний орган він стає предметом трудових процесуальних, цивільно-процесуальних або адміністративно-процесуальних відносин.

Отже, на нашу думку, трудовий спір виникає лише з моменту звернення до відповідного юрисдикційного органу. Якщо ж розбіжності, непорозуміння, що виникли між сторонами трудових правовідносин, врегульовуються шляхом взаємних переговорів між ними, в ході яких прийма-

ється компромісне для обох сторін рішення, то трудовий спір не виникає. Слід також враховувати, що вирішується трудовий спір лише у встановленому законодавством процесуальному (процедурному) порядку.

На підставі наведеного, вважаємо, що основними рисами трудового спору є такі: 1) на відміну від простих розбіжностей, конфліктів, що розв'язуються самими сторонами конфлікту, трудовий спір – це завжди правовий спір; 2) сторонами трудового спору є активно протидіючі суб'єкти трудових правовідносин (як виняток, стороною трудового спору може стати й особа, яка не є стороною трудових правовідносин); 3) трудовий спір виникає лише з моменту звернення до відповідного юрисдикційного органу, якщо ж розбіжності, непорозуміння врегульовуються шляхом взаємних переговорів між суб'єктами трудових правовідносин, в ході яких приймається компромісне для обох сторін рішення, то трудовий спір не виникає; 4) трудовий спір вирішується лише у встановленому законодавством процесуальному (процедурному) порядку.

Підсумовуючи вищезазначене, можна зробити такі висновки:

1) Всі причини виникнення трудових спорів за підставою їх виникнення можуть бути класифіковані на дві основні групи причин – об'єктивні та суб'єктивні. Зазначені основні дві групи причин, у свою чергу, можуть бути поділені на різні підгрупи.

2) До причин виникнення трудових спорів об'єктивного характеру належать такі підгрупи, як: 1) причини соціально-економічного характеру; 2) причини юридичного характеру; 3) причини організаційного характеру; 4) причини фінансово-економічного характеру.

До причин суб'єктивного характеру призводять найбільш характерні порушення як з боку роботодавця – порушення чинного законодавства про працю; ухилення від укладення колективних договорів,

угод; використання праці найманих працівників без документального оформлення трудових відносин тощо, так і порушення з боку найманих працівників – невиконання або несумлінне виконання працівником обов'язків, покладених на нього трудовим договором, правилами внутрішнього трудового розпорядку та ін.

3) Встановлено такі основні риси трудового спору: трудовий спір – це завжди

правовий спір; сторонами трудового спору є активно протидіючі суб'єкти трудових правовідносин (як виняток, стороною трудового спору може виступити й інша особа); трудовий спір виникає з моменту звернення до відповідного юрисдикційного органу; трудовий спір вирішується у встановленому законодавством процесуальному (процедурному) порядку.

Література

1. *Дашутін І. В.* Правове регулювання судового захисту трудових прав громадян : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / І. В. Дашутін. – Харків, 2008. – 19 с.
2. *Швець Н. М.* Право на страйк та механізм його реалізації : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / Н. М. Швець. – Харків, 2008. – 22 с.
3. Новий тлумачний словник української мови [у трьох томах] : т. 2 : К– П / Укладачі : В. В. Яременко, О. М. Сліпушко. – К. : «Аконіт», 2008. – 928 с.
4. Великий тлумачний словник сучасної української мови / Уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел. – К., Ірпінь : ВТФ «Перун», 2002. – 1440 с.
5. *Прокопенко В. І.* Трудове право України : підруч. / В. І. Прокопенко. – Х. : Консум, 2000. – 480 с.
6. Аналітика Національної служби посередництва і примирення [Електронний ресурс] : [2008 – 2011 рр.] / НСПП. – Режим доступу : <http://www.nspr.gov.ua>
7. *Болотіна Н. Б.* Трудове право України : підруч. / Н. Б. Болотіна. – К. : Вікар, 2006. – 725 с.
8. Советское трудовое право / Под общ. ред. д. ю. н. А. И. Процевского. – К. : Вища школа, 1981. – 360 с.
9. *Дараганова Н. В.* Правове регулювання діяльності екіпажу повітряного судна України : навч. посіб. / Н. В. Дараганова. – К. : Вид-во НАУ «НАУ-друк», 2009. – 96 с.
10. Рекомендації парламентських слухань на тему : «Про стан дотримання конституційних гарантій трудових прав громадян» [схвалено Постановою Верховної Ради України від 15 січня 2009 р. № 892-VI] : [Електронний ресурс] / Верховна Рада України. – Режим доступу до документа : <http://zakon1.rada.gov.ua>
11. *Казміренко В. П.* Конфлікт / В. П. Казміренко // Юридична енциклопедія : т. 3 : К–М / [редкол. : Ю. С. Шемшученко (голова) та ін.]. – К. : Українська енциклопедія, 2001. – Т. 3. – С. 335.
12. *Ємельяненко Л. М., Петюх В. М., Торгова Л. В., Гриненко А. М.* Конфліктологія : навч. посіб. / [За заг. ред. В. М. Петюха, Л. В. Торгової]. – К. : КНЕУ, 2003. – 315 с.
13. Советское трудовое право : учеб. [изд. 3-е, дополн. и переработ.] / Под ред. В. С. Андреева. – М. : Высш. школа, 1976. – 415 с.
14. *Сапфирова А. А.* Федеральная инспекция труда : орган по рассмотрению и разрешению трудовых споров или орган по урегулированию трудовых разногласий? [Електронний ресурс] / А. А. Сапфирова // Трудовое право. – 2008. – № 2. – Режим доступу до журналу : <http://www.top-personal.ru>