

Мацько М. А.

*к.ю.н., доцент, Львівський торговельно-економічний
університет, доцент кафедри цивільного права та процесу,
Заслужений юрист України*

ДОСУДОВИЙ ЮРИСДИКЦІЙНИЙ ТА АЛЬТЕРНАТИВНИ НЕЮРИСДИКЦІЙНИ СПОСОБИ ВИРІШЕННЯ ТРУДОВИХ СПОРІВ І РОЗБІЖНОСТЕЙ

Ключові слова: трудові спори, розбіжності, досудовий юрисдикційний порядок, альтернативний несудовий порядок, комісія з трудових спорів, безпосередні переговори, примирення шляхом узгодження процедур, медіація, самозахист.

Keywords: labor disputes, disagreements jurisdictional pre-order nedosudovyy alternative procedure, the commission on labor disputes, direct negotiations, conciliation by harmonization procedures, mediation, self-defense.

Постановка проблеми. За чинним Кодексом законів про працю України (далі — КЗпП), працівникам надано суб'єктивні права захищати свої майнові й немайнові права та інтереси у комісіях з трудових спорів, що діють на підприємствах, в установах, організаціях і судах. Вирішення розбіжностей шляхом безпосередніх переговорів працівника з роботодавцем прийнято вважати доюрисдикційною стадією, а звернення працівника із заявою до КТС і вирішення нею індивідуального трудового спору — юрисдикційною стадією.

Аналіз законодавства й стану практики досудового розгляду трудових спорів у КТС у більшості випадків є ефективним, відповідає рекомендаціям Міжнародної організації праці (далі — МОП) про використання такої процедури розгляду трудових спорів, яка була б економічно простою, відповідала стислим строкам розгляду та встановлювала мінімальні формальності.

Проблеми юрисдикційних та неюрисдикційних способів захисту прав людини та громадянина все частіше привертають увагу наукової громадськості. Предметом нових досліджень стає

проблема альтернативного, або ж як його називають, відновного правосуддя. Альтернативні способи вирішення трудових спорів визначають як сукупність не заборонених законом процедур, спрямованих на мирне врегулювання суперечностей між сторонами на основі узгодження їхніх позицій та інтересів, які здійснюються самими сторонами спору або із залученням інших осіб для вироблення взаємоприйнятного рішення, що задовольняє інтереси кожного з них і має на меті врегулювати спір (конфлікт) [2, 63]. Однак недостатня дієвість альтернативних способів вирішення трудових спорів зумовлюється неналежним рівнем їх правового регулювання. А отже, є потреба вирішувати проблему належного врегулювання різних способів захисту трудових прав та інтересів працівників, вносити відповідні пропозиції й рекомендації. Саме цим зумовлено вибір теми і напрями її наукового дослідження.

Стан дослідження. Проблеми юрисдикційних та неюрисдикційних способів охорони і захисту прав людини і громадянина досліджуються науковцями конституційного, адміністративного, кримінального, цивільного та інших галузей публічного й приватного права. Окремі сторони захисту трудових прав працівників досліджували і досліджують представники відчизняної науки трудового права: В. М. Андріїв, Н. Б. Болотіна, В. Я. Бурак, М. І. Іншин, Г. С. Гончарова, В. С. Венедиктов, Н. В. Драганова, В. В. Жернаков, В. В. Лазор, І. В. Лагутіна, П. Д. Пилипенко, О. І. Процевський, Г. І. Чанишева та ін. Більшість наукових праць названих вчених стосуються юрисдикційних способів захисту трудових прав та інтересів працівників і лише побічно охоплюють окремі неюрисдикційні альтернативні способи вирішення трудових розбіжностей. Так, наприклад, в опублікованій у 2016 році монографії Г. І. Чанишевої «Примирні процедури вирішення трудових спорів» на загал добре розкрито поставлену проблему дослідження, але в ній не охоплено всі неюрисдикційні альтернативні способи захисту індивідуальних трудових прав працівників [3].

Сьогодні невідкладною практичною, а отже, й актуальною є постановка проблеми про комплексне дослідження усіх ефективних неюрисдикційних альтернативних способів

вирішення трудових розбіжностей для надійного й справедливого захисту суб'єктивних майнових і немайнових прав та інтересів працівників.

Метою дослідження є осмислення і відображення змін у способах захисту трудових прав та інтересів громадян, які на підставі укладених трудових договорів та інших угод, укладених з роботодавцями, набувають статусу працівника. При цьому висвітлити види і зміст способів вирішення розбіжностей і трудових спорів у такому юрисдикційному органі як КТС і розв'язання розбіжностей у трудових правовідносинах за допомогою таких неюрисдикційних альтернативних способів, як: безпосередні переговори; примирення шляхом узгодження процедур; медіація (посередництво); самозахист. Разом з тим відповідно до мети дослідження охарактеризувати стан правового регулювання охорони і захисту людей праці, ефективність правового регулювання стосовно існуючих способів їх захисту та виявлення прогалин у законодавстві для внесення потрібних рекомендацій та пропозицій на удосконалення правового регулювання у досліджуваній сфері правовідносин.

За суб'єктом складом трудові спори і розбіжності в юридичній літературі прийнято поділяти на індивідуальні та колективні. Об'єктом нашого дослідження є відносини стосовно індивідуальних трудових спорів і розбіжностей, а тому мета полягає в якомого ширшому аналізі цих правовідносин.

Мета дослідження також пов'язується з осмисленням змін у методологічній основі правознавства, тенденції упровадження у правове регулювання трудових відносин конструкцій цивільного права й цивільного процесуального права для вироблення таких підходів до правового регулювання, як основних так і тісно пов'язаних з ними відносин, до яких зокрема належить інститут «трудові спори».

Виклад основного матеріалу. За чинним законодавством індивідуальні трудові спори в основному вирішуються у судах, а колективні — у позасудовому порядку. Індивідуальні й колективні трудові спори регулюються переважно нормами трудового права як самостійної галузі права, що з огляду на теоретичне й нормативне спрямування набуває змістовного

значення соціального права. У демократичних і соціальних державах, як і в Україні, у вжитку все рідше використовується термін «трудоий конфлікт», а все частіше вживається термін «трудоі спори». І це виправдано, адже конфлікт у філософії розглядається як нерозв'язана суперечність, що загрожує вибухом у трудових правовідносинах, зокрема, страйком.

Висвітлення поставленої проблеми передбачає потребу виокремити такі поняття як «розбіжності» сторін трудових правовідносин, «трудоіе правопорушення» і «трудоі спори».

Трудовому спору передують розбіжності сторін трудових правовідносин, безпосереднім приводом яких є правопорушення. Проте розбіжності можуть виникати і без факту правопорушення, коли, наприклад, на пропозицію однієї сторони друга сторона відмовляється встановити або змінити існуючі соціально-економічні умови праці і коли така вимога на заяву сторони стає предметом розгляду уповноваженого органу.

Щодо трудового спору, то за визначенням Г. І. Чанишевої, під ним слід розуміти неврегульовані шляхом безпосередніх переговорів розбіжності між сторонами трудових правовідносин щодо застосування трудового законодавства та інших нормативно — правових актів, що містять норми трудового права, договорів про працю, а також встановлення нових або зміни існуючих умов праці, які вирішуються у встановленому законодавством порядку [3, 12].

У більшості випадків трудоі спори є наслідком порушення трудових прав і законних інтересів робітників і службовців. Для відновлення порушених прав та відстоювання їх законних інтересів існує юрисдикційна форма захисту. Юрисдикція (від лат.-Jurisdictio) означає підсудність, право здійснювати суд, вирішувати правові питання. Юрисдикційна форма захисту майнових та особистих немайнових прав та інтересів працівників являє собою діяльність органів правосуддя (судів) і встановлених законом органів з розгляду трудових спорів. До них також відносять Державну службу з питань праці, органи з нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю, омбудсменів. Основу же органів правосуддя становлять суди загальної та спеціальної юрисдикції. Саме до них в основному звертаються працівники як позивачі з відповідними вимогами до

роботодавців — відповідачів для захисту порушених їхніх трудових прав та законних інтересів. Згідно зі статтею 124 Конституції України правосуддя в Україні здійснюється виключно судами.

Відповідно до частини першої статті 55 Конституції України кожному гарантується право на оскарження в суді рішень, дій чи бездіяльності органів державної влади, органів місцевого самоврядування, посадових і службових осіб. У частині другій статті 124 цього ж Основного Закону встановлено, що юрисдикція судів поширюється на будь — який юридичний спір. Разом з тим у частині третій цієї ж статті визначено: «Законом може бути визнаний обов’язковий досудовий порядок урегулювання спору».

Отже, засаднича норма Конституції України допускає можливість створення досудового юрисдикційного органу з розгляду трудових спорів.

Однак це не означає, що такий орган має створюватися обов’язково. Інша справа, що якщо його вже створено, то ухвалені ним рішення повинні бути обов’язковими до виконання. Тому сформульована в частині першій ст.224 КЗпП норма про те, що КТС є обов’язковим первинним органом з розгляду трудових спорів на підприємствах, в установах, організаціях, за винятком спорів, зазначених у статтях 222, 232 цього Кодексу, суперечить Основному Закону України. Цю норму належить скасувати або відповідно змінити.

Правові питання вирішення розбіжностей і трудових спорів набувають все більшої актуальності у теперішній час, коли відбувається реформування судової системи і наплив позовних заяв із цивільних, сімейних, а також із трудових правовідносин постійно збільшується. Об’єктивно викликається потреба у функціонуванні позасудового юрисдикційного органу, що повинен діяти на підприємствах, в організаціях, яким є КТС і в запровадженні неюрисдикційних способів захисту трудових прав та інтересів зусиллями сторін. Саме на особливу увагу заслуговують проблеми вдосконалення діяльності такого юрисдикційного органу як КТС та ширшого й ефективного використання медіації, при якій розбіжності сторін трудових правовідносин вирішуються за допомогою посередника

(медіатора). Не обминаючи інші способи захисту трудових прав працівників, у першу чергу висвітлюються зазначені проблеми.

Досудовий розгляд трудових спорів у КТС. На теперішній час досудовим юрисдикційним органом з розгляду індивідуальних трудових спорів є комісії з трудових спорів на підприємствах, в установах, організаціях. В юридичній літературі висловлюється сумнів про доцільність існування таких комісій, зважаючи на положення вже наведених статей 55 (ч.1) і ст. 124 Конституції України.

З нашого погляду, комісії з трудових спорів повинні продовжувати своє функціонування, але їх формування і діяльність мають потребу в удосконаленні. При цьому маємо на увазі, що кількість трудових спорів у нашій державі не зменшується, а у деяких районах України питома вага зазначеної категорії справ у судах за позовами громадян про порушення трудових прав у загальному обсязі цивільних справ, що надходять до судів, перевищує 10 відсотків [4. 673]. Спеціалізованих судів з трудових справ в Україні немає. Для того, щоби розвантажити суди загальної юрисдикції за рахунок зменшення напливу позовних заяв з трудових правовідносин, трудові спори на більшості великих підприємств країни повинні розглядатися саме у комісіях з трудових спорів.

Досудовий порядок вирішення трудових спорів має ряд переваг над судовим порядком їх розгляду. Названі комісії наближені до виробництва, більш доступні для працівників, які брали участь у формуванні цього органу, а розгляд справи не пов'язується з додатковими витратами працівників. Законом визначено прийнятні строки для звернення із заявами до комісії та для можливих оскаржень рішень комісії до суду. Постановлені комісією рішення виконуються в примусовому порядку.

Трудовий спір підлягає розгляду в комісії, якщо працівник самостійно або з участю профспілкової організації, що представляє його інтереси, не врегулював розбіжності при безпосередніх переговорах з роботодавцем.

Відповідно до загального порядку працівник, який не врегулював розбіжності в процесі переговорів з роботодавцем, за вирішенням трудового спору може звернутися до комісії або місцевого районного чи міського суду.

Правовою основою розгляду трудових спорів є глава XI «Індивідуальні трудові спори» Кодексу законів про працю. Якщо виходити зі змісту ст. 224 цього Кодексу, то комісія має повноваження розглядати різноманітні спори, що виникають з трудових правовідносин, за винятком спорів, перелічених у ст. 232 Кодексу, які належать до компетенції суду, тобто більшу кількість спорів. Однак, якщо керуватися ст. 124 Конституції України, то суди зобов'язані розглядати необмежену кількість трудових спорів з різними вимогами, що пов'язані з найманою працею на підставі трудового договору. Отже, працівник наділений правом, міняючи комісію, звертатися безпосередньо до суду.

Зважаючи на наведені нами переваги розгляду трудових спорів у комісії та з огляду на завантаженість судів різними категоріями справ, що впливають з цивільних, адміністративно — правових та інших правовідносин, виникає проблема розширення мережі комісій, організаційно й методично сприяти їм в ефективній діяльності, завоювати авторитет у працівників своєю незалежною діяльністю від роботодавців. Зазначені комісії повинні мати підтримку з боку профспілкових органів, як місцевих, так і галузевих профспілок і Федерації профспілок України, отримувати від них необхідну методичну, а також і фінансову допомогу. Така потреба зумовлюється тим, що, по — перше, на 80% підприємств комісії з трудових спорів не створюються, а на тих, де вони створені, не помітна результативність їхньої роботи.

Отже, в першу чергу необхідно створювати комісії на підприємствах, на яких налічується не менше 15 штатних працівників. Склад комісії повинен обиратися на загальних зборах трудового колективу таємним голосуванням, щоби не зазнавати впливу роботодавців, не давати їм приводу для можливих утисків. З приводу цього належало би внести зміни до Трудового кодексу України, проект якого підготовлено до схвалення Верховною Радою України.

У схваленій парламентом 5 листопада 2015 р. в першому читанні проекту редакції Трудового кодексу України зазначених нами змін стосовно удосконалення порядку формування комісії з трудових спорів та й взагалі істотних змін щодо успішної й ефективної діяльності таких комісій не передбачено.

Висловлюючись за збереження досудового порядку розгляду трудових спорів за допомогою такого доступного для працівників органу, як комісія з трудових спорів, тим не менш вважаємо за потрібне внести пропозицію про вилучення у ст. 224 Кодексу законів про працю вказівки про те, що вказана комісія є обов'язковим первинним органом з розгляду трудових спорів на підприємствах, в установах, організаціях, за винятком спорів, зазначених у статтях 222, 232 цього Кодексу.

Вирішення індивідуальних трудових спорів шляхом медіації (посередництва). Це один із важливих неюрисдикційних способів вирішення спорів. Він набуває особливої актуальності, оскільки до нього привернута увага законодавця. Вже підготовлено законопроект про медіацію (№ 3665). Законопроект передбачає запровадження нового для України механізму врегулювання спорів без звернення до суду. При обговоренні законопроекту в парламенті медіацію охарактеризовано як спосіб вирішення спорів із залученням посередника (медіатора), який допомагає сторонам спору налагодити комунікацію та проаналізувати спірну ситуацію і допомогти сторонам самостійно обрати такий варіант вирішення, який відповідатиме їхнім інтересам та задовольнятиме їхні потреби. При цьому на відміну від судового процесу, в якому рішення ухвалює суддя, під час медіації сторони доходять згоди самі [5].

В Україні вже сформувалися необхідні умови для застосування медіації на практиці. У процесі правотворчості варто врахувати вимоги Рекомендації Ради Європи 2001 року Rec (2001) 9 про альтернативні способи врегулювання спорів між адміністративними органами та приватними особами для розширення сфери застосування медіації в Україні.

Поняття й основні принципи медіації закріплені в Директиві 2008/52 ЄС Європейського Парламенту і Ради від 21 травня 2008 р. «Про деякі аспекти медіації в цивільних і комерційних справах».

У законі, який заплановано ухвалити, необхідно перш за все визначити нормативні вимоги до особи медіатора, його права й обов'язки, умови здійснення медіаційного процесу і, звичайно, визначити напрями врегулювання взаємовідносин сторін.

На практиці в теперішній час процедуру медіації ініціюють сторони трудового спору в трудових правовідносинах. Для проведення медіації вони укладають угоду з медіатором у письмовій формі. У ній повинні бути відображені такі пункти:

1) медіатор (медіатори), сторони спору, їхні представники та/або законні представники (за їх наявності);

2) порядок проведення медіації, розмір та форми оплати послуг медіатора (медіаторів) і відшкодування витрат на підготовку й проведення медіації;

3) залучення перекладачів, фахівця, консультанта (у разі потреби);

4) строки та місце проведення медіації;

5) інші умови проведення медіації.

Угоди підписуються сторонами [2,72].

Отже, головними суб'єктами в медіації є сторони спору, а її принципами є добровільність, рівність і справедливість. І якщо тільки одна зі сторін спору виявить невдоволення від процедури медіації, то вона в будь який час може її припинити.

Самозахист як спосіб вирішення індивідуальних трудових спорів. У наукових працях з трудового права вітчизняних учених лише у рідкісних випадках згадується про самозахист трудових прав та інтересів працівників. Про такий спосіб захисту прав оригінально висвітлено в одній із публікацій зарубіжних вчених [6].

При розкритті розглядуваної нами проблеми вважаємо за необхідно розкрити такий спосіб захисту трудових прав працівників як самозахист. При цьому зважаємо на внесок вчених різних галузей права про самозахист. Їх наукові здобутки варто використати стосовно урізноманітненні напрямів і способів для відстоювання й поновлення порушених суб'єктивних майнових і немайнових прав громадян, які стали чи бажають бути працівниками.

Самозахист трудових прав громадян, які обізнані з трудовим законодавством і які в межах дозволеного його використовують, є найбільш простим і доступним способом захисту суб'єктивних прав та ефективним засобом запобігання незаконних дій чи бездіяльності з боку роботодавця. Наприклад, працівникові стало відомо, що роботодавець підготував проект

наказу про його звільнення за мотивом досягнення пенсійного віку. Працівник, посилаючись на законодавчий акт про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших осіб похилого віку, застеріг роботодавця і запобіг допущенню настання факту грубого порушення закону й відстояв своє суб'єктивне право на працю.

Ще раз зазначаємо, що в трудовому праві така проблема як самозахист не відокремлюється. В окремих державах, зокрема в Російській Федерації у Трудовому кодексі є спеціальний розділ, що безпосередньо присвячений захисту прав працівників, у тому числі — самозахисту. У чинному КЗпП України такого розділу немає. Такого розділу не передбачено і в проекті Трудового кодексу України. Проте у Цивільному кодексі України міститься спеціальна правова норма про самозахист цивільних прав (стаття 19), в якій встановлено, що способи самозахисту можуть вибиратися самою особою. Отже, її варто взяти до уваги при подальшому опрацюванні проекту Трудового кодексу.

Примирення як спосіб вирішення трудових спорів законодавством врегульовано стосовно колективних трудових спорів. Чинне законодавство стосовно таких спорів може послужити і щодо індивідуальних трудових спорів. Разом з тим сторони спірних трудових правовідносин для досягнення бажаної угоди мають можливість керуватися правовою нормою, сформульованою у статті 175 Цивільного процесуального кодексу «мирова угода сторін».

Отже, врегульовані й практично доступні не врегульовані, але не суперечливі чинному законодавству способи вирішення індивідуальних трудових способів є надійною гарантією захисту порушених суб'єктивних майнових і немайнових трудових прав і законних інтересів працівників.

Список використаних джерел

1. Конституція України від 28 червня 1996р. // Відомості Верховної Ради України. — 1996. — № 30. — Ст. 141.
2. Альтернативні способи вирішення трудових спорів / Бурак В. Я., Кулачок-Тітова Л. В., Пилипенко П. Д., Чулик-Білоусова Н. І.; під ред. У. Гельмана, П. Д. Пилипенка. — Хмельницький: Хмельницький університет управління та права, 2015. — 172 с.

3. **Чанишева Г. І.** Примірні процедури вирішення трудових спорів: монографія / Г. І. Чанишева, В. М. Дейнека. — Одеса: Фенікс, 2016. — 196 с.
4. Трудове право України: підр. / С. М. Прилипко та ін. — Х.: Право, 2014. — 760 с.
5. Парламентська хроніка // Голос України. — 2016. — 4 листопада. — № 210. — С. 1-2.
6. Моглы Косумов А. Самозащита трудовых прав работника / А. Моглы Косумов, В.И.Оглы Джафаров. // Государство и право. — 2014. — № 11. — С. 89-97.

Анотація

У статті досліджено стан і напрями захисту суб'єктивних трудових прав та законних інтересів працівників шляхом вирішення індивідуальних трудових спорів за допомогою існуючих способів, серед яких — медіація і самозахист, що недостатньо висвітлені в наукових працях з трудового права.

Annotation

In the article the status and trends subjective protect labor rights and interests of workers by solving individual labor disputes through existing methods, among them — mediation and self-defense that not covered in the scientific work of labor law.