

ЗАПРОВАДЖЕННЯ АЛЬТЕРНАТИВНИХ СПОСОБІВ ВИРІШЕННЯ ТРУДОВИХ СПОРІВ — ВИМОГА ЧАСУ

Ключові слова: *трудове право, трудові спори, трудові права, медіація, переговори, примирні процедури.*

Key words: *Labor law, labor disputes, employment law, mediation, negotiations, conciliation procedures.*

Постановка проблеми. В ринкових умовах важливим є посилення правового захисту трудових прав працівників. Основною формою захисту трудових прав є судовий захист, оскільки на сьогодні він є найбільш ефективним. У той же час розвиток відносин соціального діалогу вимагає запровадження нових, альтернативних способів захисту трудових прав працівників. Альтернативні способи захисту ще не знайшли широкого застосування в Україні і, зокрема, через відсутність законодавчого регулювання.

Аналіз досліджень. Проблемі захисту трудових прав присвячені монографії Вавженчука С. Я., Лагутіної І. В. Однак вони розглядають захист трудових прав традиційними способами. Детально альтернативні способи вирішення трудових спорів розглянуті у посібнику «Альтернативні способи вирішення трудових спорів» під ред. У. Гельманна, П. Д. Пилипенка. Автори розглянули поняття та види альтернативних способів вирішення трудових спорів. У той же час поза увагою авторів залишилися питання нових способів вирішення трудових спорів, а також можливості їх законодавчого закріплення.

Формулювання цілей статті. Метою написання статті є дослідження можливостей запровадження альтернативних способів вирішення колективних трудових спорів в Україні.

Виклад основного матеріалу. Альтернативні способи вирішення трудових спорів можна визначити як сукупність не заборонених законом процедур, спрямованих на мирне врегулювання суперечностей між сторонами на основі узгодження їхніх позицій та інтересів, які здійснюються самими сторонами конфлікту або з залученням інших осіб, для вироблення взаємоприйняттого рішення, що задовольняє інтереси кожної з них і має на меті врегулювання конфлікту [1, с. 46].

Світовий досвід свідчить що, альтернативні способи вирішення спорів поряд із судовим порядком вирішення спорів є цілком реальним і життєздатним механізмом врегулювання конфлікту [5, с. 4–7]. Альтернативними визнаються лише такі способи, які мають консенсуальний характер і обов'язково передбачають участь нейтральних, незалежних осіб у

розв'язанні суперечки.

Аналіз світових та національних тенденцій практики вирішення трудових спорів дозволяє зробити висновок про те, що застосування альтернативних способів вирішення спорів зумовлено багатьма об'єктивними чинниками. Серед яких можна виділити найбільш характерні:

- потреба у спрощенні процедури розгляду як трудових спорів про право, так і спорів інтересів;
- використання усіх допустимих способів примирення сторін з метою залагодження конфліктів та усунення причин їх виникнення;
- розвантаження судових органів від значної кількості трудових спорів [10, с. 245–256].

Альтернативні способи вирішення спорів передбачають зазвичай можливість врегулювання суперечностей самими сторонами трудового спору шляхом ухвалення спільного рішення.

Сторони можуть самостійно прийняти рішення з метою урегулювання спору, або ж залучити для допомоги третю особу, уповноваживши її виробити прийнятний варіант рішення, яке буде для обох сторін обов'язковим. Варто наголосити, що застосування якоїсь однієї із процедур не виключає можливості використання іншого варіанту вирішення трудового спору за допомогою альтернативних способів. Наприклад, Закон «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» передбачає можливість залучення незалежного посередника на будь-якій стадії вирішення колективного трудового спору, чи то на стадії вирішення його примірною комісією, чи на стадії його врегулювання трудовим арбітражем [3]. При цьому не виключена можливість використання послуг незалежного посередника і до початку утворення примірної комісії.

У першому випадку йдеться про застосування процедури переговорів, у другому — вже маємо справу з процедурою посередництва. Ці обидві процедури можна розглядати в рамках єдиного способу вирішення трудових спорів, який називають примірно-третейським.

Держава не може залишатись осторонь цих процесів і повинна на законодавчому рівні визначити принаймні основні правила застосування альтернативних способів вирішення трудових спорів. На жаль, до цього часу відповідні законодавчі акти так і не ухвалено.

На сьогодні найбільш поширеними у світі вважаються такі альтернативні способи вирішення трудових спорів, як:

- безпосередні переговори;
- примирення шляхом узгоджувальних процедур;
- посередництво;
- третейські процедури [1, с. 59].

Деякі із таких способів отримали свою легітимізацію у врегулюванні колективних трудових спорів (конфліктів). Так, законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» серед примірних процедур передбачено вирішення трудового спору примірною комісією та незалежним посередником.

Переговори вважаються найбільш доступним та економічно вигідним способом вирішення трудових спорів. Це найбільш проста та широко використовувана форма безпосередніх контактів самих учасників спору з метою досягнення взаємоприйнятого рішення щодо питань, які становлять взаємний інтерес.

Конвенція МОП 1981 р. «Про сприяння колективним переговорам» № 154 подає визначення поняття *колективні переговори*. Такими, зокрема, вважаються всі переговори, що проводяться між роботодавцем, групою роботодавців або однією чи кількома організаціями роботодавців з одного боку, та однією чи кількома організаціями працівників — з другого, задля:

- а) визначення умов праці й зайнятості; та (або)
- б) регулювання відносин між роботодавцями й працівниками; та/або
- в) регулювання відносин між роботодавцями чи їхніми організаціями та організацією чи організаціями працівників [4].

Переговори є добровільною процедурою. Однак, у деяких випадках чинне законодавство зобов'язує сторони проводити переговори з метою врегулювання трудового спору. Зокрема, ст. 224 КЗПП України зобов'язує сторони індивідуального трудового спору перед зверненням до комісії по трудових спорах самостійно або за участю профспілкової організації врегулювати суперечності при безпосередніх переговорах. А Закон «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» покладає обов'язок на сторони впродовж примирних процедур і під час проведення страйку проводити переговори з метою вирішення колективного трудового спору.

Наступним способом вирішення трудових спорів вважається *примирення*.

Примирення — це такий спосіб вирішення трудового спору, який полягає у пошуку взаємоприйнятого для сторін рішення шляхом переговорів, посередництва, погодження чи іншої процедури. Воно є ефективним засобом досягнення компромісу між сторонами в разі належного використання усіх можливостей, які не забороні законодавством.

За результатами примирення сторони, як правило, укладають окремий договір. При цьому вони самостійно узгоджують умови договору про врегулювання спору, а також процедуру його укладення.

На сьогоднішній нормативною підставою застосування примирення є хіба що закони України «Про соціальний діалог в Україні» та «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)». Примирення може застосовуватися при вирішенні колективних спорів та з метою узгодження позицій сторін при колективних переговорах у рамках соціального діалогу. Так, Закон України «Про соціальний діалог» передбачає, що погоджувальні процедури можуть здійснюватися з метою врахування позицій сторін, вироблення компромісних узгоджених рішень при розробці проектів нормативно-правових актів.

Використання примирення при вирішенні колективних трудових спорів урегульовано міжнародними правовими нормами. Зокрема рекомендація

МОП № 92 (1951) «Про добровільне примирення і арбітраж» встановлює наступні загальні правила його здійснення:

- для сприяння попередженню і вирішенню трудових конфліктів повинні створюватися органи з добровільного примирення;
- кожний орган з добровільного примирення повинен формуватися з однакової кількості представників від підприємців і працівників;
- примирна процедура повинна бути безплатною і оперативною, терміни повинні зводитися до мінімуму;
- процедура примирення має розпочинатися за ініціативою будь-якої із сторін конфлікту або органом з добровільного примирення;
- сторонам рекомендується утримуватися від страйків і локаутів впродовж всього часу проведення переговорів з примирення;
- всі угоди, які досягнуті сторонами в результаті переговорів, укладаються в письмовій формі і мають рівну силу із договорами, які укладаються в звичайному порядку [9].

Ще одним видом альтернативних способів вирішення трудових спорів є *посередництво (медіація)*.

Медіація, як спосіб вирішення трудового спору, передбачає добровільний порядок їх вирішення шляхом проведення переговорів між сторонами спору за допомогою одного або декількох посередників (медіаторів) з метою досягнення ними взаємоприйняттого рішення про врегулювання спірних стосунків.

Медіація означає структурований процес, незалежно від його назви або посилання на нього, за допомогою якого дві або більше сторін спору намагаються самостійно, на добровільній основі, досягти згоди для вирішення спору за підтримки медіатора. Цей процес може бути ініційований самими сторонами або у результаті пропозиції чи розпорядження суду, або для виконання припису законодавства держави-члена [2].

Щодо застосування медіації існує декілька міжнародних актів. Серед них можна виділити Рекомендації Ради Європи R № (2002)10 «Про медіацію в цивільних справах» від 18 вересня 2002 р. [8], Рекомендації Ради Європи № R(98)1 «Щодо медіації в сімейних справах» від 21 січня 1998 року [7].

Вітчизняним законодавством використання посередництва у вирішенні трудових спорів на сьогодні передбачено лише стосовно колективних трудових конфліктів. Вже відомий нам закон «Про порядок вирішення колективних трудових спорів(конфліктів)» передбачив можливість залучення незалежного посередника з метою врегулювання колективного трудового спору. Також наказом Національної комісії посередництва і примирення від 18 листопада 2008 р. № 133 затверджено Положення про посередника [6].

Медіатор (посередник) зобов'язаний допомогти сторонам знайти компроміс і прийняти рішення про врегулювання спору шляхом взаємних поступок. Він не може нав'язувати сторонам своє бачення проблеми чи свій варіант вирішення трудового спору, а лише допомогти їм спільно досягти згоди у спірній ситуації.

Медіація може застосовуватись як при вирішенні спорів про право так і

спорів інтересів. Основними її завданнями є:

- вирішення конфлікту (спору) шляхом досягнення його сторонами взаємоприйняттого для них рішення;
- усунення завданої конфліктом (спором) шкоди;
- запобігання поновленню конфлікту (спору);
- відновлення правопорядку та гармонізації соціально-трудоих стосунків.

Серед переваг медіації з поміж інших альтернативних способів вирішення трудових спорів можна виділити наступні:

- при вирішенні трудового спору за допомогою медіації посередник (медіатор) є нейтральною третьою особою, головною метою якого є надання допомоги сторонам та сприяння у вирішенні конфлікту між ними шляхом пошуку компромісу на основі взаємних поступок. Медіатор може пропонувати сторонам такі варіанти рішень, які вони самостійно не застосовували;

- право обрання медіатора належить виключно сторонам, тому він зобов'язаний повідомити їх про наявність будь-якої особистої чи фінансової зацікавленості у результатах медіації або про наявність будь-яких інших відомих йому обставин, що можуть призвести до конфлікту інтересів під час проведення медіації, а отже медіатор є неупередженою особою;

- медіації притаманним є конфіденційний характер процедури. В разі розголошення інформації щодо проведення медіації, чи інших відомостей, що стали відомі під час її здійснення медіатор несе персональну відповідальність;

- медіація може бути перервана або припинена у будь-який час за ініціативи кожного з учасників медіації.

Розвиток інституту медіації в Україні та її запровадження у сферу врегулювання трудових спорів потребує виконання багатьох завдань, серед яких найважливішим є безперечно надання цьому способу вирішення трудових спорів легітимного характеру, тобто на часі є ухвалення закону «Про медіацію».

Це сприятиме застосуванню медіації в якості альтернативного способу вирішення трудових спорів, а також може стати початком запровадження елементів медіації в судову процедуру їх врегулювання.

З поміж альтернативних способів вирішення трудових спорів можна виділити й так звані *третейські процедури*.

Їх використання є можливим у тому випадку, коли примирення і медіація не призвели до врегулювання конфлікту. При цьому такі третейські процедури можуть застосовуватися як при вирішенні трудових спорів про право, так і трудових спорів інтересів. Такий висновок випливає з диспозиції ст. 17 Цивільного кодексу України, яка передбачає право сторін передати спір на розгляд третейського суду. Що стосується трудових спорів, то Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» також встановлює можливість вирішення спору трудовим арбітражем.

Суть третейської процедури під час вирішення трудових спорів полягає

у тому, що сторони передають його вирішення на розгляд спеціально утвореного органу. Таким органом, у відповідності із Законом «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», є трудовий арбітраж, а в індивідуальних трудових спорах — комісія по трудових спорах.

Третейські органи за юридичною природою є своєрідними позасудовими формуваннями, що утворюються згідно з чинним законодавством для вирішення трудових спорів за дорученням самих сторін трудового спору.

На відміну від таких альтернативних способів вирішення спору як взаємні переговори, примирення чи медіація, де розгляд спору завершується укладенням договору про його вирішення, завершення розгляду спору третейським органом має своїм наслідком ухвалення рішення по суті спору.

Незважаючи на те, що нормативна база, якою врегульовуються відносини щодо використання альтернативних способів вирішення трудових спорів в Україні є ще доволі слабкою, їх застосування на практиці за останні роки набуває все більшого значення. Зрештою, для цього існують певні об'єктивні можливості для використання альтернативних способів вирішення трудових спорів про право та спорів інтересів, що встановлюються на рівні як колективного так і трудового договору. Зокрема в колективному договорі можна виписати правила проведення примирних процедур при вирішенні спорів про право і утворення відповідних примирних органів, що діятимуть на паритетних засадах. Також в колективних договорах передбачають порядок відшкодування витрат на проведення процедур примирення чи медіації. Не зайвим буде ще раз нагадати, що і в трудовому договорі може бути так зване арбітражне застереження про можливість застосування процедур примирення чи медіації під час вирішення індивідуальних трудових спорів. Така умова після внесення її до змісту трудового договору стає обов'язковою для сторін і вони зобов'язані при виникненні трудового спору виконати її, тобто застосувати альтернативні способи вирішення спору. Очевидно, що таке арбітражне застереження у трудовому договорі не означатиме відмову сторін від звернення до суду за вирішенням трудового спору. Інша річ, що суд зважаючи на таку умову трудового договору мав би зобов'язати сторони її дотримати, і лише в разі неефективності примирних процедур чи процедур медіації повинен прийняти заяву до розгляду.

Висновки. Підсумовуючи викладене можна зробити висновок, про те, що в Україні назріла нагальна необхідність законодавчого закріплення та запровадження альтернативних способів вирішення трудових спорів.

На користь використання альтернативних способів вирішення трудових спорів можна назвати чимало важливих аргументів. Зокрема:

- важливим чинником, таких способів вирішення трудових спорів є конфіденційність процедури їх розгляду;
- добровільний характер процедури альтернативних способів вирішення трудових спорів дає можливість як під час ухвалення рішення про їх застосування, так і в процесі їх здійснення досягати взаємних домовленостей з будь-яких питань, аж до відмови від застосування

вирішення спору в альтернативний спосіб;

- сама процедура розгляду трудового спору за допомогою альтернативних способів вирішення трудових спорів є доволі простою, а отже, і більш зручною для сторін;

- оскільки альтернативні способи вирішення трудових спорів можуть бути застосовані вже на ранніх стадіях виникнення спору, то його врегулювання відбувається зазвичай значно швидше, ніж у судовому порядку;

- економічно і фінансово процедура альтернативних способів вирішення трудових спорів значно виграє, порівняно із судовим розглядом, за рахунок відсутності судових витрат;

- після ухвалення сторонами трудового спору взаємовигідного рішення, вони вправі без втручання виконавчих служб добровільно його виконати;

- широке застосування при вирішенні трудових спорів альтернативних процедур їхнього врегулювання сприятиме реальному розвантаженню судових органів від значної кількості справ, що виникають із трудових відносин.

Список використаних джерел

1. Альтернативні способи вирішення трудових спорів / [В. Я. Бурак, Л. В. Кулачок-Гітова, П. Д. Пилипенко, Н. Чудик-Білоусова] ; за ред. У. Гельманна, П. Д. Пилипенка. — Хмельницький : Хмельницький університет управління та права, 2015. — 172 с.

2. Про деякі аспекти медіації у цивільних та господарських правовідносинах : Директива 2008/52/ЄС Європейського парламенту та Ради Європи від 21 травня 2008 р. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://ukrmediation.com.ua/files/content/mediation-directive-ukr.pdf>

3. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) : Закон України від 3 березня 1998 р. / Верховна Рада України // Відомості Верховної Ради України. — 1998. — № 34. — Ст. 227.

4. Про сприяння колективним переговорам : Конвенція МОП N 154 від 19.06.1981 р. // Офіційний вісник України. — 2007. — № 63. — Ст. 2490.

5. Паладій М. Не хоче вирішувати конфлікт у суді — зверніться до медіатора / М. Паладій, Т. Шевелева // Інтелектуальна власність. — 2006. — № 12. — С. 4–7.

6. Положення про посередника. Затверджене наказом Національної служби посередництва і примирення від 18.11.2008 р. № 133. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://www.nspp.gov.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=99:2010-02-25-15-11-28

7. Щодо медіації в сімейних справах : Рекомендації Ради Європи № R (98) 1 від 21 січня 1998 року. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: [http://www.scourt.gov.ua/clients/vsu/vsu.nsf/6b6c1e2e6ad3e2fcc225745c0034f4cc/7442a47eb0b374b9c2257d8700495f8b/\\$FILE/%D0%A0%D0%B5%D0%BA%D](http://www.scourt.gov.ua/clients/vsu/vsu.nsf/6b6c1e2e6ad3e2fcc225745c0034f4cc/7442a47eb0b374b9c2257d8700495f8b/$FILE/%D0%A0%D0%B5%D0%BA%D)

0%BE%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D0%B4%D0%B0%D1%86%D1%96%D1%8F%20

8. Про медіацію в цивільних справах : Рекомендації Ради Європи R №(2002) 10 від 18 вересня 2002 р. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <https://wcd.coe.int/ViewDoc.jsp?id=1568851&Site=CM>.

9. Щодо добровільного примирення та арбітражу : Рекомендація МОП N 92 від 29.06.1951 [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_232.

10. **Розман Ю. В.** Медіація як альтернативний спосіб вирішення приватно-правових спорів / Ю. В. Розман // Актуальні проблеми політики. — 2013. — Вип. 49. — С. 245–256.

Анотація

У статті досліджено поняття та види альтернативних способів вирішення трудових спорів. Проаналізовано міжнародне та європейське законодавство, яке регулює окремі види альтернативних способів вирішення трудових спорів. Обґрунтовано переваги застосування альтернативних способів вирішення трудових спорів. Внесено пропозиції стосовно законодавчого закріплення можливостей та порядку альтернативного вирішення трудових спорів.

Annotation

This article explores the concept and types of alternative ways of solving labor disputes. It is conducted analysis of international and European legislation that regulates certain types of alternative ways of solving labor disputes. It has been proved that advantages of applying alternative ways of resolving labor disputes. It has been made proposals on legislative consolidation opportunities and the manner of alternative settlement of labor disputes.