

Е.А. Коростильова

**ПРАВОВА ПРИРОДА
ІНДИВІДУАЛЬНИХ ТРУДОВИХ
СПОРІВ ТА КОНФЛІКТІВ В УМОВАХ
РИНКОВОЇ ЕКОНОМІКИ В УКРАЇНІ**

Анотація. Розглянуто правову природу трудових розбіжностей, що виникають у процесі трудової діяльності між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом. Проведено розмежування індивідуальних трудових спорів та індивідуальних трудових конфліктів у сфері трудових відносин та сформульовано дефініції зазначених понять.

Ключові слова: розбіжності, індивідуальні трудові спори, індивідуальні трудові конфлікти.

Аннотация. Рассмотрена правовая природа трудовых разногласий, которые возникают в процессе трудовой деятельности между работником и собственником предприятия, учреждения, организации или уполномоченным им органом. Проведено разграничение индивидуальных трудовых споров и индивидуальных трудовых конфликтов в сфере трудовых отношений и сформулированы дефиниции указанных понятий.

© Коростильова Е.А., 2011.

Ключевые слова: разногласия, индивидуальные трудовые споры, индивидуальные трудовые конфликты.

Abstract. The article deals with legal aspects of labour disputes arising within the process of labour relations between an employee and the owner of the enterprise, institution, organization or an authorized body. It has been specified and defined the concepts of individual labour disputes and individual labour controversies in the field of labour relations.

Key words: differences, individual labor disputes, individual labor controversies.

У процесі здійснення трудової діяльності можливе зіткнення інтересів найманого працівника та роботодавця, що зазвичай призводить до виникнення певного роду непорозумінь, розбіжностей, спорів. У контексті цього трудове законодавство покликане встановлювати ряд гарантій для працівників щодо захисту їхніх прав при наявності певних непорозумінь із власником.

Питання правового регулювання трудових спорів висвітлюються в працях таких видатних вчених, як М.Г. Александров, М.Й. Бару, Н.Б. Болотіна, К.М. Гусов, І.Я. Кисельов, О.М. Курінний, Л.І. Лазор, В.В. Лазор, Р.З. Лівшиць, А.Ю. Пашерстник, П.Д. Пилипенко, В.І. Смолярчук, В.М. Толкунова, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева, В.І. Щербина, А.В. Ярьсько та ін.

Однак, незважаючи на широкий спектр досліджень, деякі питання все ж таки залишаються дискусійними.

Так, на сьогодні правове регулювання індивідуальних трудових спорів відбувається на основі чинного Кодексу законів про працю (далі – КЗпП України), який містить Главу XV, що має назву «індивідуальні трудові спори». Незважаючи на назву глави, перша її норма (стаття 221) не містить поняття «індивідуального трудового спору». Це поняття нормативно не закріплюється і в жодній іншій статті чинного КЗпП.

Такий факт без перебільшення можна назвати суттєвим недоліком та прогалиною вітчизняного законодавства, оскільки для повного та всебічного регулювання питань розгляду та вирішення індивідуальних трудових спорів необхідним є нормативне закріплення відповідних дефініцій.

Якщо проаналізувати погляди вчених щодо даного питання, то можна зрозуміти, що єдиної позиції немає.

Так, наприклад, Курінний О.М. розмежовує поняття індивідуальних і колективних трудових спорів, вважаючи, що розбіжності, не передані сторонами на розгляд до юрисдикційного органу, є трудовим конфліктом, а ті, які передані, – трудовим спором [1].

Пилипенко П.Д. під трудовими спорами розуміє неврегульовані шляхом взаємних переговорів розбіжності між суб'єктами трудових правовідносин, що виникають з приводу застосування трудового законодавства, або встановлення чи зміни умов праці [2].

Буянова М.О. визначає трудовий спір, як «неурегулированное разногласие между субъектами трудового права, поступившее на рассмотрение юрисдикционного органа

по поводу правового регулирования трудовых и тесно связанных с ними иных общественных отношений, входящих в предмет трудового права, о котором заявлено в соответствующий юрисдикционный орган, т.е. орган, уполномоченный государством принять юридически обязательное для сторон решение» [3].

Викладене свідчить про диференціацію поглядів щодо визначення поняття індивідуальних трудових спорів та відсутність єдності в розумінні даної правової категорії. Ситуація ускладнюється ще й тим, що поряд із поняттям «трудового спору» в науці трудового права використовується термін «трудоий конфлікт». Виникає питання щодо співвідношення зазначених понять.

Відразу ж слід відзначити, що якщо поняття трудового спору в українському законодавстві не визначено, то поняття трудового конфлікту знайшло своє нормативне закріплення у ст. 2 ЗУ «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» № 137/98 – ВР від 03.05 1998 року. Дана норма має такий зміст: «колективний трудовий спір (конфлікт) – це розбіжності, що виникли між сторонами соціально-трудоових відносин щодо: а) встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту; б) укладення чи зміни колективного договору, угоди; в) виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень; г) невиконання вимог законодавства про працю». Тобто, законодавець визначає поняття колективного трудового спору (конфлікту) через категорію «розбіжностей».

У зв'язку з цим виникає необхідність аналізу співвідношення названих понять: «спір», «конфлікт», «розбіжності».

За словником С.І. Ожегова «разногласие – отсутствие согласия из-за несходства во мнениях, взглядах»; «спор – словесное состязание, обсуждение чего-нибудь, в котором каждый отстаивает свое мнение», «конфликт – столкновение, серьезное разногласие, спор» [4].

Тобто, вихідною тут є категорія «розбіжностей», яка являє собою відсутність згоди з будь-яких питань. Розбіжність завжди є простою відсутністю згоди між сторонами. Умовно її можна охарактеризувати як «статичну» категорією, яка лише фіксує стан відсутності згоди між певними суб'єктами. Якщо спроектувати це у площину трудових відносин, то відсутність згоди між працівником та власником підприємства може бути з будь-яких питань, як-то, наприклад, незгода працівника із встановленими умовами праці, розміром заробітної плати тощо. Все це, тобто, відсутність згоди з будь-яких питань, слід визнавати розбіжностями. Розбіжності можуть ніколи не стати ні спором, ні конфліктом, і назавжди залишитися лише розбіжностями, тобто, лише відсутністю згоди з певних питань.

Спір і конфлікт виникають на певному етапі «розвитку» таких розбіжностей, коли останні із «статичної» категорії відсутності згоди перетворюються у «динамічну» категорію активного протистояння сторін. Тобто, іншими словами, для того, щоб розбіжності стали спором чи конфліктом, вони повинні отримати додаткові ознаки.

Як зазначає В.В. Лазор, термін «розбіжність» є синонімом як для слова «спір», так і для слова «конфлікт». Звідси випливає, що термін «трудова розбіжність» є

загальним, об'єднуючим поняттям, що вказує на наявність різних позицій сторін трудових правовідносин або щодо встановлення умов праці, або щодо застосування норм трудового законодавства» [5].

Таким чином, категорію «розбіжності» слід визнати родовим поняттям по відношенню до «спору» та «конфлікту». В.І. Смолярчук у зв'язку з цим зазначає, що розбіжності завжди передують трудовому спору. «Для подолання розбіжностей сторонами ведуться взаємні переговори, а якщо цим способом розбіжності не усунені, створюється ґрунт для переростання його в трудовий спір, який, на відміну від розбіжностей, розглядається в установленому порядку спеціально заснованими органами» [6].

Тобто, на етапі взаємних переговорів, коли жодна із сторін не звертається до компетентного органу, існує згадуваний вище статичний стан відсутності згоди з певних питань, іншими словами, розбіжності. Коли ж сторони звертаються до компетентних органів за вирішенням спору, цей факт є свідченням динаміки взаємовідносин і переростанням розбіжностей у спір чи конфлікт.

Далі виникає питання щодо розмежування та співвідношення понять «спору» та «конфлікту». Так, якщо «розбіжність» є родовим поняттям відносно зазначених категорій, як це було визначено вище, то самі ці категорії («спір» і «конфлікт») є самостійними поняттями із власним змістом. Відносно цього В.В. Лазор пише: «в етимологічному розумінні між словами «спір» і «конфлікт» є істотна різниця. Конфлікт передбачає розбіжності в інтересах, прагненнях, що стосовно трудових відносин полягає у різних поглядах роботодавця і працівника щодо встановлення і застосування умов праці. Спір полягає, насамперед, в обговоренні чого-небудь. Тобто, предмет обговорення повинен вже існувати. Щодо трудового права під ним логічно розглядати неоднакове тлумачення сторонами існуючих правових норм або порядок їх реалізації та виконання» [7]. Далі автор зазначає: «трудовий конфлікт – це зіткнення між роботодавцями і працівниками з приводу встановлення і застосування умов праці. Саме у її процесі виникають суперечності між суб'єктами трудових відносин, відбувається зіткнення протилежних економічних та соціальних інтересів. Причому стороною, яка протистоїть роботодавцю у такому конфлікті, може бути як окремий працівник, так і колектив останніх. У даній ситуації не йдеться про порушене право, про захист його шляхом визнання і поновлення. У наявності незбігання інтересів сторін. Характер даного конфлікту – неперозовний. Якщо ж предметом розбіжностей між працівником і роботодавцем або колективом працівників і роботодавцем є невиконання чинних правових норм, закріплених у законодавстві, колективних договорах, угодах, то має місце порушення права, передбачене цими нормами. У даному разі йдеться про спір щодо вже існуючих правових приписів, їх виконання, усунення перешкод до їх реалізації. Таким чином, при подібних розбіжностях між сторонами виникає трудовий спір» [7].

Отже, по-перше, слід визнати, що дійсно поняття трудового спору та трудового конфлікту є поняттями якісно різними, і якщо під трудовим спором зазвичай розуміють розбіжності, які виникають між працівником і роботодавцем внаслідок порушення

(невиконання) норм чинного законодавства, колективних договорів, угод, то під трудовим конфліктом - розбіжності між тими ж самими суб'єктами, але з приводу встановлення і застосування умов праці. При цьому спір завжди носить позовний характер, а конфлікт, навпаки, такого характеру не має.

Беззаперечним є факт того, що сьогодні, за умов ринкових відносин, розбіжності, що виникають між працівником та роботодавцем у процесі здійснення трудової діяльності, є різними за своїм характером. З одного боку, непоодинокими є випадки, коли має місце факт порушення роботодавцем прав працівника, тобто, факт невиконання ним встановлених норм права. З іншого боку, на етапі розвитку відносин соціального партнерства, працівник отримав змогу звернутися до власника із проханням певним чином змінити йому наявні умови праці. В першому випадку факт порушення прав працівника вже є наявним, в другому ж випадку, за умови відмови власника встановити нові умови праці чи змінити існуючі, факту порушення прав працівника ще не має, тому за своїм характером розбіжності першого та другого роду будуть якісно різними. Вважаю, що різна природа та характер зазначених розбіжностей є достатньою підставою для розмежування понять «спір» і «конфлікт» у сфері трудових відносин і відповідно формування різних механізмів їх вирішення. Так, якщо має місце порушення прав працівника і можливим є їх юрисдикційний захист, то має місце трудовий спір. Якщо ж справа стосується лише намагання однієї із сторін змінити умови праці, тобто порушення права ще не має, то наявним є трудовий конфлікт, який опосередковує непозовні вимоги.

Таким чином, категорії «розбіжності», «спір» та «конфлікт» у сфері трудових відносин мають різне змістовне навантаження. Поняття «розбіжності» є родовим і завжди передує як спору, так і конфлікту. Для виникнення останніх категорія «розбіжностей» має отримати додаткову ознаку, якою у випадку спору буде факт звернення до компетентного органу за поновленням порушеного права, а у випадку конфлікту - факт звернення до компетентного органу з причини відмови власника у задоволенні вимог щодо встановлення нових чи зміни існуючих умов праці.

На основі всього викладеного правову природу трудового спору та трудового конфлікту можна розкрити таким чином: трудовий спір являє собою розбіжності, які виникають між працівником і роботодавцем внаслідок порушення або невиконання норм чинного трудового законодавства, колективних договорів, угод і при цьому передані на розгляд відповідного юрисдикційного органу; трудовий конфлікт є розбіжностями між працівником і роботодавцем з приводу встановлення нових або зміни існуючих умов праці, які вирішуються відповідно до встановленої законом процедури.

Згідно з викладеним до ознак трудового спору слід відносити такі: 1) однією з його сторін завжди є конкретний роботодавець, іншою працівник, який перебуває у трудових правовідносинах з цим роботодавцем; 2) підставою виникнення спору є трудове правопорушення; 3) предметом розбіжностей є невиконання, порушення або неправильне застосування, на думку однієї зі сторін трудових правовідносин, норм чинного законодавства, інших нормативних актів про працю, положень

колективних договорів, угод; 4) розбіжності, які виникли між сторонами, неврегульовані шляхом безпосередніх переговорів і передані на розгляд юрисдикційного органу.

А серед ознак трудового конфлікту слід назвати такі: 1) однією з його сторін є працівник, іншою – конкретний роботодавець або орган, який представляє інтереси роботодавців на галузевому, регіональному, національному рівнях; 2) трудове правопорушення відсутнє; 3) предметом розбіжностей є встановлення нових або зміна існуючих умов праці; 4) розбіжності вирішуються з дотриманням передбачених чинним законодавством процедур, переважно самими сторонами, у позасудовому порядку.

Отже, з усього викладеного можна зробити висновок відносно необхідності розмежування понять «трудового спору» та «трудового конфлікту» і закріплення відповідних дефініцій у законодавстві.

Так, вважаю, що чинний КЗпП має бути доповнений нормами, які будуть визначати поняття індивідуального трудового спору та індивідуального трудового конфлікту. При формулюванні зазначених норм необхідно пам'ятати, що говорячи про трудові конфлікти, мова не йде про порушене право, про захист його шляхом визнання й поновлення. Наявною є лише розбіжність інтересів сторін. Порядок вирішення трудового конфлікту має здійснюватися у встановленому державою порядку, але, в будь-якому випадку характер такого конфлікту – непозовний. Говорячи ж про розбіжності працівника і роботодавця за наявності факту невиконання чинних правових норм, закріплених у законодавстві, колективних договорах, угодах, слід говорити про порушення права, передбаченого цими нормами. У даному випадку мова буде йти про спір щодо вже існуючих правових приписів, їх виконання, усунення перешкод до їх реалізації. Таким чином, при розбіжностях подібного роду між сторонами виникає трудовий спір, оскільки його предметом є праводомагання однієї зі сторін.

Слід також зазначити, що індивідуальні трудові спори та індивідуальні трудові конфлікти є якісно різними явищами, що й має знайти відображення у трудовому законодавстві України. На сьогоднішній день, на жаль, такого розмежування трудових розбіжностей, що можуть виникнути між працівником і роботодавцем, не проведено. У зв'язку із суттєвими розходженнями у правовій природі зазначених явищ, про що мова йшла вище, є неприпустимим змішувати їх в одному понятті, оскільки механізм вирішення спорів та конфліктів не може бути однаковим саме через наявні розходження у правовій природі. Тому для створення ефективного, адекватного сучасним умовам механізму вирішення індивідуальних трудових спорів та конфліктів, на законодавчому рівні необхідно провести розмежування зазначених правових категорій.

Література

1. Куренной А.М. Трудовое право: на пути к рынку. – М. : Дело, 1997; 2. Трудове право України / За ред. П.Д. Пилипенка. – К.: Ін Юре, 2003; 3. Буянова М.О. Трудовые споры. –

«Перспект», 2010; 4. Ожегов С.И. Словарь русского языка / Под ред. чл.-корр. АН СССР Н.Ю. Шведовой. – М.: 1987; 5. Лазор В.В. Правове регулювання трудових спорів, конфліктів і порядок їх вирішення на сучасному етапі: монографія, 2004; 6. Смолярчук В.И. Законодательство о трудовых спорах. Процессуальные гарантии прав рабочих и служащих. – М., 1966; 7. Лазор В.В. Поняття трудових спорів, конфліктів та їх позовний і несповний характер. // Право України. – 2002. – № 7.